LES CONGÉS POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES AYANT DES OBLIGATIONS FAMILIALES

Travail Canada Labour Canada

Canada

LES CONGÉS POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES AYANT DES OBLIGATIONS FAMILIALES

Préparée par Monica Townson Associates Inc.
pour le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada

89-05114/

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

Les opinions exprimées dans le présent rapport ne reflètent pas nécessairement les opinions et politiques de Travail Canada.

Also available in English under the title:

Leave for Employees with Family Responsibilities

Pour obtenir d'autres exemplaires, s'adresser au

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

N° de cat. de Travail Canada: L0161668/88F

Imprimé au Canada

TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION 1

II. CHANGEMENTS SOCIO-ÉCONOMIQUES ET DÉMOGRAPHIQUES . 5

Autre génération, autres moeurs 7
Le lien avec le taux de fécondité 9
Parents âgés et handicapés 9

III. OPINIONS SUR LES CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .. 11

Les opinions du monde des affaires 13
Les opinions du milieu syndical 18
Mémoires aux commissions et groupes d'étude 18
Les opinions des fédérations provinciales du travail 20
Sondage auprès des syndicats 22
Les opinions des organismes communautaires 24
Les groupes de femmes 25
Les groupes représentant les personnes âgées 27
Les groupes représentant les personnes handicapées et invalides 28
Les opinions des organismes consultatifs et du grand public 28
Les recommandations formulées par les groupes d'étude et les commissions 30

IV. DISPOSITIONS STATUTAIRES DE CONGÉ 33

Fonction publique fédérale 35
Législation québécoise en matière d'emploi 36
Les congés pour obligations familiales dans d'autres pays 36
Pays nordiques 38
La Communauté économique européenne 41
Les économies planifiées 46
Autres pays 50

V. POLITIQUES CANADIENNES EN MATIÈRE DE CONGÉ 55

Conventions collectives 57
Ministères du Travail 57
Sondage auprès des syndicats 61
Politiques patronales 62

VI. OPTIONS DE CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES 67

Comment les employés et employées arrivent à s'acquitter de leurs obligations familiales 69
La société est-elle responsable? 71
L'opposition des employeurs aux congés légaux 73

La durée du congé 74
La question devrait-elle être laissée à la négociation collective? 74
Dispositions statutaires en matière de congé pour obligations familiales 75

VII. LE COÛT DE L'APPLICATION D'UN DROIT STATUTAIRE DE CONGÉ 77

La durée du congé 79
Les taux d'utilisation des congés pour obligations familiales 80
Les femmes seraient-elles plus susceptibles que les hommes de se prévaloir de ce congé? 82
Ce congé serait-il payé ou non payé? 82
Le congé non payé avec prestations de l'assurance-chômage 83
L'évaluation des coûts des dispositions de congé 84

VIII. CONCLUSIONS 89

ANNEXE I

Analyse des conventions collectives compilées dans les banques de données des ministères fédéral et provinciaux du Travail 93

ANNEXE II

Questionnaire aux syndicats 99
Syndicats auxquels le questionnaire a été envoyé 101
Réponses des syndicats 103

ANNEXE III

Questionnaire utilisé lors des entrevues téléphoniques avec les employeurs 107
Liste des employeurs rejoints 109

ANNEXE IV

Tableaux 111

BIBLIOGRAPHIE 121

I. INTRODUCTION

Les changements survenus dans la famille et sur le marché du travail ont entraîné une augmentation des pressions publiques en vue d'obtenir des politiques qui aideront les travailleurs et les travailleuses à concilier travail et responsabilités familiales. Alors que de plus en plus de femmes font maintenant partie de la population active, se développent des systèmes de soutien qui pallient au rôle traditionnel de la femme au foyer en tant que principale dispensatrice de soins à la famille et à ses membres jeunes, âgés, malades, invalides ou handicapés.

Ces changements profonds de la structure familiale sont relativement récents. Ce n'est qu'au cours des dix ou quinze dernières années que le Canada a été témoin du déclin de la "famille traditionnelle" composée du père pourvoyant seul aux besoins matériels, et de la mère restant au foyer en tant que ménagère à plein temps. Il y a maintenant presque autant de familles monoparentales, dont la plupart sont dirigées par une femme, qu'il y a de familles dites traditionnelles. La plupart des enfants canadiens grandissent maintenant dans des familles où les deux parents travaillent à l'extérieur du foyer.

De nombreux pays industrialisés vivent aussi ces changements. Certains de ces pays ont mis en oeuvre d'importants programmes d'appui aux parents qui doivent combiner travail rémunéré et obligations familiales. Ces programmes peuvent comporter des congés de maternité après la naissance d'un enfant, des congés de maternité ou des congés parentaux prolongés permettant à la mère ou au père de s'occuper d'un nourrisson, ainsi que des congés pour soins d'enfant et des droits spéciaux permettant aux parents de s'occuper des enfants en bas âge encore trop jeunes pour aller à la garderie ou à l'école maternelle.

Certains pays ont également adopté des dispositions particulières pour les parents qui travaillent afin qu'ils puissent passer plus de temps avec leurs jeunes enfants. En Suède, par exemple, le programme d'assurance parentale comprend une allocation parentale spéciale qui permet à l'un ou l'autre des parents de se prévaloir d'un congé payé de six mois pour s'occuper d'un enfant. Ce congé peut être pris sous forme d'heures de travail réduites sans perte de salaire (une journée de travail de six heures ou des demi-journées de congé) à tout moment jusqu'à la fin de la première année scolaire, c'est-à-dire jusqu'à l'âge de huit ans.

Mais comme le soulignait le Groupe d'étude fédéral sur la garde des enfants dans son rapport[1] déposé en 1986, les responsabilités inhérentes à l'éducation des enfants imposent des obligations continuelles aux parents qui travaillent. Par exemple, les enfants tombent malades, ce qui oblige les parents à rester à la maison avec eux de temps en temps. Il y a aussi les rendez-vous périodiques chez le dentiste, le médecin ou d'autres spécialistes. De plus, les parents ayant des enfants d'âge scolaire se doivent de rencontrer régulièrement les professeurs pour suivre les progrès scolaires de leurs enfants.

Pour certains travailleurs et travailleuses, les responsabilités familiales ne comprennent pas seulement le soin des enfants à charge, mais aussi celui de parents âgés ou de parents adultes invalides ou handicapés. Les soins prolongés

---

[1] Condition féminine Canada, *Rapport du Groupe d'étude sur la garde des enfants*, mars 1986, p. 374.

pour les personnes âgées tendent maintenant à s'orienter vers l'intégration dans la communauté (la "désinstitutionnalisation"). On met de plus en plus l'accent sur les avantages des soins à domicile pour les personnes âgées ou, à tout le moins, au sein de leur propre communauté appuyée par un réseau de services sociaux et médicaux.

Les services de soutien communautaires sont encore assez peu développés et les femmes, auxquelles incombait dans le passé la responsabilité de ce genre de soins, travaillent maintenant elles-mêmes hors du foyer. Si l'intégration dans la communauté et les soins en milieu familial pour les personnes âgées et handicapées doivent devenir une réalité, il deviendra impératif de mettre en place des systèmes de soutien pour les familles.

Au Canada, il est souvent laissé à la discrétion du supérieur immédiat d'un employé de l'autoriser ou non à prendre congé pour s'acquitter de responsabilités familiales comme celles que nous avons décrites. Le congé pour obligations familiales n'est généralement pas prévu par la loi et peu de conventions collectives confèrent aux travailleurs et travailleuses le droit à ce genre de congé. Dans nombre de cas, il semble que les employeurs soient disposés à fermer les yeux lorsque leurs employés se servent de leur propre réserve de congés de maladie ou de congés annuels pour s'acquitter de responsabilités familiales urgentes. Quelques employeurs ont adopté des dispositions particulières autorisant cette pratique, mais peu d'employeurs prévoient comme tel un congé pour obligations familiales.

La présente étude examine la question des congés pour les travailleurs et les travailleuses ayant des obligations familiales. Le congé pour obligations familiales, tel que nous le définissons ici, est le droit de prendre un certain nombre de jours de congé par année pour s'acquitter de responsabilités liées à la famille comme, par exemple, accorder des soins d'urgence à un enfant malade ou à un autre parent à charge, accompagner un enfant ou un parent âgé ou handicapé à un rendez-vous médical, prendre des arrangements de rechange quant aux soins requis par des membres de la famille lorsque le dispensateur de soins habituel est malade, se rendre à l'école ou à la garderie d'un enfant pour rencontrer ses professeurs ou les personnes responsables de sa garde et s'occuper d'autres besoins familiaux.

Le présent rapport traite des changements socio-économiques et démographiques qui ont créé le besoin d'un congé pour obligations familiales et passe en revue les positions adoptées en 1987 par divers organismes patronaux et syndicaux et par les groupes communautaires. Nous examinons également les dispositions statutaires en matière de congé pour obligations familiales au Canada et à l'étranger. La nature des politiques canadiennes en matière de congés pour obligations familiales fait l'objet d'une autre section de ce rapport dans laquelle sont d'ailleurs présentés les résultats de deux sondages réalisés expressément aux fins de la présente étude auprès de syndicats et d'employeurs.

La dernière section du présent rapport présentera diverses options de congés pour les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales. Ces congés devraient-ils être laissés au processus de la négociation collective ou devraient-ils être prévus dans le cadre des lois sur les normes d'emploi? Devraient-ils être payés ou non payés? Quel serait le coût des différentes options? De cet exposé, le rapport tirera certaines conclusions.

II. CHANGEMENTS SOCIO-ÉCONOMIQUES ET DÉMOGRAPHIQUES

La participation accrue des femmes à la population active est un phénomène bien connu. Depuis les années 1960, les femmes sont entrées sur le marché du travail en nombres toujours croissants. Plus de 52 % des femmes adultes (c.-à-d. celles qui ont plus de 25 ans) sont maintenant sur le marché du travail, par comparaison à 31 % seulement il y a vingt ans.[2] Les changements les plus marquants ont été enregistrés au chapitre de la participation des femmes mariées. Au début des années 1950, seulement 11 % des femmes mariées travaillaient hors du foyer. En 1986, la main-d'œuvre salariée comptait déjà 56 % de femmes mariées.[3]

Lors du recensement national de 1961, 65 % de toutes les familles canadiennes appartenaient à la catégorie des familles dites "traditionnelles", soit celles à soutien unique. En 1971, ces familles constituaient 32 % de toutes les familles recensées. Mais au moment du recensement de 1981, les familles biparentales dont le mari était le soutien unique représentaient seulement 16 % de toutes les familles canadiennes.[4]

Autre génération, autres moeurs

Mais ces statistiques ne brossent qu'un tableau partiel de la situation. Il existe maintenant des différences marquées entre les femmes de générations différentes. Les femmes ayant actuellement moins de 45 ans suivent des modèles de comportement au travail qui sont tout à fait différents de ceux des femmes des générations précédentes dont le comportement se rapproche davantage des modèles féminins souvent considérés traditionnels.

La plupart des femmes mariées de la génération précédente, qui font maintenant partie du groupe d'âge 45-64 ans, ont quitté le marché du travail au moment où elles se sont mariées ou lors de la naissance de leur premier enfant et sont restées au foyer à plein temps pour prendre soin de leurs jeunes enfants. La société s'attendait généralement à ce qu'elles se conforment à ce modèle.

Comme le taux de fécondité était beaucoup plus élevé au moment où ces femmes étaient en âge de procréer et avaient en moyenne quatre enfants, de nombreuses femmes de ce groupe d'âge ont quitté la population active pendant de très longues périodes de temps. Un nombre croissant de ces femmes ont réintégré le marché du travail, souvent à temps partiel, au moment où leurs enfants étaient tous à l'école. Toutefois, la majorité des femmes mariées de ce groupe d'âge sont encore ménagères à plein temps, bien que leur taux de participation à la population active soit passé de 37 % en 1976 à 46 % en 1986.[5]

---

[2] Statistique Canada, *Statistiques chronologiques sur la population active* nº de catalogue 71-201; La population active, décembre 1986, Tableau 56.

[3] Patricia Connelly, *Last Hired, First Fired – Women and the Canadian Work Force*, Tableau 1.1, p. 84; Statistique Canada, *La population active*, décembre 1986, Tableau 56.

[4] Monica Townson, *Women's Labour Force Participation, Fertility Rates, and the Implications for Economic Development and Government Policy*, Institut de recherches politiques, Ottawa, janvier 1987, Tableau 3, p. 30

[5] Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active*, 1975-1983, Tableau 3; *La population active*, décembre 1986, Tableau 56.

Les femmes de la génération suivante ont de toute évidence adopté un modèle tout à fait différent de comportement au travail. Le taux de fécondité est maintenant à son plus bas et les femmes qui sont actuellement en âge de procréer n'ont en moyenne que 1,67 enfant.[6] En outre, les attentes de la société ne sont plus les mêmes. En général, les femmes mariées ne se sentent plus pressées de demeurer au foyer pour s'occuper de leur mari et de leurs enfants. Considérant les contraintes économiques, il est maintenant essentiel pour la plupart des familles de pouvoir disposer de deux revenus afin de maintenir un niveau de vie acceptable.

Plus de 70 % des femmes mariées qui font partie du groupe d'âge 20-44 ans (les principales années de procréation) travaillent maintenant hors du foyer.[7] Il y a vingt ans, en 1966, seulement 29 % des femmes mariées faisant partie du même groupe d'âge participaient à la population active.[8] Cela signifie que la vaste majorité des femmes ayant des enfants à l'heure actuelle ou étant susceptibles d'en avoir plus tard sont sur le marché du travail.

La plupart des mères qui ont de jeunes enfants occupent maintenant un emploi rémunéré, pour la majorité un emploi à temps plein. En 1986, par exemple, 56 % des mères dont le plus jeune enfant avait moins de trois ans participaient à la population active et 66 % de celles-ci travaillaient à plein temps.[9] Dans les familles biparentales où le mari avait un emploi, plus de 58 % des mères ayant des enfants de moins de trois ans étaient sur le marché du travail. Dans les familles biparentales où le plus jeune enfant était âgé de trois à cinq ans et où le mari avait un emploi, 63 % des mères faisaient partie de la population active; et pour tous les types de famille dont le plus jeune enfant était âgé de trois à cinq ans, 62 % des mères occupaient un emploi rémunéré.[10] Les femmes qui sont chefs de famille monoparentale ont des taux de participation à la population active légèrement plus bas. En 1986, 42 % des mères chefs de famille monoparentale comptant un enfant de moins de trois ans faisaient partie du marché du travail.[11]

Depuis plus d'une décennie, les taux de participation des mères ayant de jeunes enfants connaissent une hausse constante. En 1976, par exemple, moins de 32 % des mères dont le plus jeune enfant avait moins de trois ans faisaient partie du marché du travail.[12] En l'espace d'une décennie, ce changement représente une augmentation de 75 % du taux de participation de ces femmes à la population active.

---

[6] Statistique Canada, *Naissances et décès, la statistique de l'état civil,* Vol. 1, 1985, Tableau 5.

[7] Statistique Canada, *La population active*, décembre 1986, Tableau 56.

[8] Statistique Canada, Division de l'enquête sur la population active, données non publiées.

[9] *Supra*, renvoi nº 4, Tableau 17, p. 44; Statistique Canada, *La population active*, décembre 1986, Tableau 61A.

[10] *Ibid.*

[11] *Ibid.*

[12] Statistique Canada, Division de l'enquête sur la population active, données non publiées.

Le lien avec le taux de fécondité

Tout donne à croire que ces tendances se poursuivront. Bien que le débat concernant les principaux déterminants de la participation des femmes à la population active continue toujours, certaines indications nous permettent de croire que le lien entre fécondité et participation à la main-d'oeuvre a été rompu (ou à tout le moins considérablement affaibli), de sorte qu'il est peu probable que leur participation à la population active enregistre une baisse même si elles se mettaient à avoir plus d'enfants.

Une étude réalisée en 1980 par Dan Ciuriak et Harvey Sims, qui étaient alors à l'emploi du ministère des Finances, concluait que :

> le lien traditionnel entre la maternité et les taux de participation des femmes appartenant aux groupes d'âge les plus susceptibles d'avoir des enfants a connu un changement radical.[13]

Les femmes nées entre 1941 et 1950 ont constitué le premier groupe d'âge à s'écarter du modèle traditionnel. Comme il s'agit de la génération qui est entrée dans ses années procréatrices au cours des années 1960, il ne serait pas déraisonnable de penser que les attitudes sociales, qui connaissaient alors de grands changements dans de nombreux domaines, ont exercé une influence considérable sur les rôles féminins.

Dans d'autres pays, où le taux de fécondité est sensiblement plus élevé qu'au Canada, le taux de participation des femmes à la population active est aussi beaucoup plus élevé. Dans certains pays où le taux de fécondité est faible, la participation des femmes à la population active est aussi très faible. L'explication évidente de ces différences est que les attitudes à l'égard de l'emploi rémunéré des femmes varient d'une société à une autre. Dans certaines sociétés, on encourage les femmes à faire partie du marché du travail et on s'attend à ce qu'elles le fassent alors que, dans d'autres sociétés, on s'attend à ce qu'elles demeurent au foyer. Au Canada, il semblerait que l'on accepte généralement aujourd'hui le fait que la majorité des femmes mariées travaillent hors du foyer et qu'elles continueront de le faire, même si le taux de fécondité se remettait à augmenter.

Parents âgés et handicapés

Au Canada, les changements survenus dans les caractéristiques démographiques de la population âgée ont été amplement documentés. Au cours des quinze ou vingt prochaines années, les personnes âgées représenteront une proportion croissante de la population. En outre, même la population actuellement âgée vieillit. La proportion des personnes âgées ayant plus de 80 ans va en augmentant et on s'attend à ce que cette augmentation se poursuive.

---

[13] Dan Ciuriak et Harvey Sims, *Taux de participation et de croissance de la population active au Canada*, ministère des Finances, Division de l'analyse et des prévisions économiques, avril 1980, p. 20

Selon certaines indications, on pourrait s'attendre dans l'avenir à ce que les familles des personnes âgées jouent un plus grand rôle dans leur soin. Bien qu'à l'heure actuelle le Canada ait l'un des taux d'institutionnalisation des personnes âgées les plus élevés du monde occidental[14], les nouvelles tendances des soins aux personnes âgées s'orientent vers l'intégration dans la communauté.

Des tendances semblables se manifestent en matière de soins aux personnes handicapées, la vie dans la communauté constituant maintenant l'option préférée à l'égard des personnes dont le soin était auparavant confié à des établissements de santé. Ces tendances sont susceptibles de s'accélérer du fait que les gouvernements provinciaux, qui font face à des déficits budgétaires sans cesse croissants, tentent de réduire les dépenses. Selon certains experts, par exemple, plus les personnes âgées représenteront une proportion élevée de la population, plus il deviendra difficile, du point de vue des coûts, de soutenir les taux actuels d'institutionnalisation de ces personnes.[15]

Dans le passé, les soins au sein de la communauté signifiaient les soins dispensés par la famille et, en particulier, par ses membres féminins. Certains groupes ont même suggéré qu'il faudrait étudier la possibilité d'instaurer des mesures d'incitation en vue d'encourager les femmes à continuer de jouer ce rôle en versant, par exemple, une pension spéciale à ceux (habituellement les femmes) qui demeurent hors de la population active afin de s'occuper à la maison de parents âgés ou handicapés. Il n'est toutefois plus réaliste de tenir pour acquis que la responsabilité du soin des enfants et des parents âgés ou handicapés continuera d'incomber aux femmes qui ne font pas partie du marché du travail. Considérant les tendances de la participation des femmes à la population active, auxquelles nous avons d'ailleurs déjà fait référence, il semble beaucoup plus probable que, si la responsabilité du soin des personnes âgées et handicapées doit incomber davantage à leur famille, cette responsabilité sera assumée par les membres de la famille, hommes et femmes, en plus de leur emploi rémunéré.

---

[14] Monique Charron, "Long-term care needs of Canada's elderly", dans *Long-Term Care and Social Security*, Studies and Research nº 21, Association internationale de la sécurité sociale, Genève, 1983, p. 82.

[15] Alan Walker, "Meeting the Needs of Canada's Elderly with Limited Health Resources: Some Observations Based on British Experience", in *Aging with Limited Health Resources*, compte rendu d'un colloque sur les soins de santé, mai 1986, Conseil économique du Canada, 1987, p. 27.

III. OPINIONS SUR LES CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Les congés pour les employés et employées ayant des responsabilités familiales sont accessibles à de nombreux travailleurs et travailleuses canadiens, mais il n'existe pas de droit statutaire à ce genre de congés qui sont, par ailleurs, rarement prévus dans les conventions collectives. Lorsqu'ils sont accordés, leur autorisation est habituellement laissée à la discrétion du supérieur immédiat de l'employé.

Dans les sections suivantes de ce document, on examinera dans quelle mesure le droit au congé pour obligations familiales est garanti par les conventions collectives et prévu par la loi au Canada et ailleurs, et on passera en revue les politiques et pratiques adoptées par les employeurs canadiens. Dans la présente section, nous examinerons les positions adoptées sur la question par divers groupes et organismes afin de cerner les opinions des Canadiens et des Canadiennes sur la question des congés pour obligations familiales.

À ce jour, une grande partie du débat sur les congés pour obligations familiales a porté sur les congés pour les parents devant s'occuper de situations urgentes touchant des enfants à charge. Jusqu'à présent, on semble avoir accordé peu d'attention à la question des congés pour s'occuper d'autres membres de la famille, comme les personnes âgées ou les adultes handicapés, et les groupes qui s'occupent des vieillards et des handicapés ne semblent pas encore avoir accordé beaucoup d'importance à la question du congé pour obligations familiales.

Les opinions du monde des affaires

Afin de cerner les opinions du monde des affaires au sujet des congés pour obligations familiales, nous sommes entrés en contact avec d'importants organismes patronaux, ainsi qu'avec des groupes de recherche financés par les entreprises. Alors que certains de ces organismes ont étudié la question des congés de maternité ou des congés parentaux, peu semblent s'être penchés sur la possibilité d'un droit statutaire à un congé pour obligations familiales ou même sur la possibilité d'élaborer des politiques formelles en la matière.

Plusieurs des organismes que nous avons rejoints se sont dits préoccupés par la possibilité que, si un certain nombre de jours de congé était prévu par la loi, les employés se prévaudraient du nombre total des congés auxquels ils ont légalement droit, qu'ils en aient ou non besoin. Il s'agit là d'une préoccupation qui semble partagée par nombre des employeurs que nous avons rejoints lors de notre sondage sur les politiques relatives au personnel qui sont décrites dans une section ultérieure de ce rapport.

Certaines associations patronales, comme l'**Association des manufacturiers canadiens** (AMC), indiquent qu'il existe peu d'information sur les congés pour obligations familiales et que leurs membres ont manifesté peu d'intérêt pour la question. Par exemple, le mémoire soumis par cet organisme au Comité spécial sur la garde des enfants (un comité parlementaire qui a déposé son rapport en mars 1987) réclamait le retrait des prestations de maternité du programme d'assurance-chômage, s'opposait vigoureusement à toute prolongation de la période de congé de maternité ou d'adoption, et n'était favorable au financement public de la garde des enfants que sur le plan du maintien des subventions aux familles à faible revenu. Ce mémoire ne faisait aucune mention des congés pour obligations familiales.

Un porte-parole de l'organisme a indiqué que bien que les membres de l'AMC aient été invités à répondre à un sondage en vue de la rédaction de ce mémoire, peu ont répondu. Ce sondage portait sur des sujets tels que les horaires de travail flexibles, la

garde des enfants et autres questions connexes. On nous a dit que les employeurs allaient négocier ces congés cas par cas. Dans les grandes entreprises, nous a dit ce porte-parole, le congé pour obligations familiales est chose courante et habituellement compris dans la réserve de congés de maladie de l'employé. Les plus petites entreprises pourraient être plus disposées à accorder un congé sans traitement à un employé ou une employée.

On nous a dit que l'AMC "reconnaissait le besoin d'élaborer des politiques relatives à tous les domaines de la vie familiale et de l'emploi, car l'ensemble de ce domaine a subi d'énormes changements au cours des dernières années". On s'opposerait toutefois à une disposition statutaire garantissant ce genre de congé. De fait, dans son mémoire au Comité spécial sur la garde des enfants, l'AMC dit :

> il est préférable qu'on laisse aux employeurs, aux employés et aux syndicats directement intéressés le soin de se prononcer, au-delà des niveaux actuels prévus par la loi, sur la question des congés parentaux. Les intéressés eux-mêmes pourront élaborer des dispositions qui traduisent et comblent le mieux leurs besoins. La souplesse est de beaucoup préférable à la rigidité inhérente aux lois.[16]

Dans son mémoire au Comité spécial, la **Chambre de commerce du Canada** s'est dite convaincue que les congés parentaux ne devraient pas être prolongés au-delà des exigences actuelles de la loi. Il s'agit, selon la Chambre, d'une question pour laquelle il est préférable de s'en remettre à la négociation entre employeurs et employés.

La **Canadian Association of Small Business** (Association canadienne de la petite entreprise) n'a entrepris aucune recherche, formelle ou informelle, en vue d'obtenir les opinions de ses membres sur les congés pour les employés et employées ayant des responsabilités familiales. Cet organisme compte plus de 5 000 membres, dont 25 % dans le secteur de la fabrication, 40 % dans le commerce de détail et le secteur des services, et 35 % dans les autres secteurs.

Selon un porte-parole de cet organisme, les petits employeurs font montre de beaucoup de souplesse et autoriseraient probablement une ou deux journées de congé par année pour les situations d'urgence. On nous a indiqué que la question clé était la répétition. Si les employés et employées demandaient de tels congés "trop souvent" (plus d'une ou deux journées par année, selon la définition de ce porte-parole), la situation risquerait de devenir "incontrôlable". Il semble qu'il soit rare qu'un petit entrepreneur ait une politique écrite en matière de congés pour obligations familiales. On nous a dit, par ailleurs, que l'organisme s'opposerait fermement à toute disposition statutaire donnant aux employés et employées le droit à un certain nombre de jours de congé par année pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales. "Les congés statutaires constituent un véritable problème pour les employeurs, a indiqué le porte-parole. Nous aimerions mieux offrir des bonis aux employés et employées qui ne prennent pas de congés."

Le **Conseil canadien des chefs d'entreprise**, une association regroupant les directeurs généraux de 150 importantes sociétés commerciales canadiennes, n'a aucune politique officielle sur les congés pour obligations familiales.

---

[16] "Submission by the Canadian Manufacturers' Association to the Parliamentary Task Force on Child Care", juillet 1986, p. 4.

Cet organisme publiait récemment une analyse d'orientation sociale dans laquelle il affirmait que:

> La réorientation des politiques sociales du Canada devrait avoir pour objectifs d'élaborer un cadre d'orientations sociales plus humaines et plus efficaces, fondées sur le réalisme social; d'utiliser à meilleur escient l'argent des contribuables; d'améliorer les mesures d'incitation du marché du travail et de contenir les coûts globaux.[17]

Ce document insistait particulièrement sur la réduction des coûts. Entre autres propositions, l'organisme recommandait la réduction des prestations d'assurance-chômage, l'adoption de mesures "créant des incitations positives" pour encourager les assistés sociaux à trouver du travail, l'abolition de l'exemption fiscale au titre des enfants et, en général, une hausse des critères d'admissibilité aux programmes sociaux.

La critique du programme d'assurance-chômage qui apparaît dans ce rapport ne fait aucune mention des congés ou prestations de maternité ni aucune référence aux autres genres de congés. On souligne, dans l'introduction du rapport, que :

> Bien que cette approche ne soit pas exhaustive, nous abordons la plupart des grands programmes du domaine des politiques sociales.[18]

La **Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)** n'a, elle non plus, aucune politique officielle sur la question. Cet organisme compte environ 77 000 sociétés membres, dont 85 % emploient moins de 20 personnes. La FCEI effectue régulièrement des sondages auprès de ses membres afin d'obtenir leurs opinions sur une gamme de questions publiques. Des bulletins de vote sont encartés dans *Mandate*, le bulletin de l'organisme, et les membres sont invités à cocher les cases selon qu'ils ou qu'elles sont d'accord ou non avec diverses questions ou politiques. Selon un porte-parole de cet organisme, le taux de réponse à ces sondages est d'environ 28 %. Les résultats des sondages sont publiés dans les numéros suivants et les bulletins de vote remplis sont envoyés à tous les députés et députées pour les informer des opinions des membres de la FCEI.

Dans son bulletin de mai 1987, la FCEI incluait une question sur les congés pour responsabilités familiales.

Les membres étaient invités à répondre à la question suivante : "Êtes-vous pour ou contre les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales?" Ce congé était défini comme suit :

> Certains groupes d'intérêts ont recommandé que des congés de courte durée (peut-être de cinq jours par année) pour les employés et employées ayant des obligations familiales fassent l'objet d'une loi. De telles responsabilités peuvent inclure la nécessité de prendre soin d'un enfant malade ou d'un parent handicapé ou âgé, de remplacer temporairement les dispensateurs de soins habituels, et d'accompagner un enfant ou un parent

---

[17] Conseil canadien des chefs d'entreprise, *Social Policy Reform and the National Agenda*, Ottawa, décembre 1986, p. (i).

[18] *Ibid.*

chez le médecin ou à l'école de l'enfant. À l'heure actuelle, les politiques formelles ne sont pas très répandues; elles existent dans la fonction publique fédérale et sont prévues dans les conventions collectives de certains syndicats. De plus, de nombreux employeurs laissent l'autorisation de ces congés à la discrétion du supérieur immédiat de l'employé.

Voici les arguments en faveur des congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales : ce serait plus équitable, car on éliminerait l'obligation de s'en remettre au pouvoir discrétionnaire des supérieurs immédiats. Ces congés peuvent aider à réduire les préoccupations familiales des travailleurs et travailleuses, augmentant ainsi leur productivité.

Voici les arguments contre les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales : cela pourrait devenir une charge financière additionnelle si davantage de personnes qu'à l'heure actuelle profitaient de ce congé. Les arrangements informels offrent parfois plus de souplesse.[19]

On demandait aux lecteurs et lectrices d'indiquer sur leur bulletin de vote s'ils étaient "pour", "contre" ou "indécis". Les résultats de ce sondage, publiés à la mi-juillet, montraient que 74 % des répondants et répondantes s'opposaient aux congés pour obligations familiales (tels que définis dans la question apparaissant ci-dessus), 18 % étaient en faveur et 8 % étaient indécis.[20]

Le **Conference Board du Canada** , un organisme de recherche financé par l'entreprise ayant pour fonction "d'aider les cadres supérieurs et autres dirigeants à prendre de saines décisions", a entrepris une recherche exhaustive afin de déterminer la nature et la portée du conflit entre le travail et les responsabilités familiales, l'incidence que peut avoir ce conflit sur la productivité de l'employé, les solutions possibles, les opinions des employés, des employeurs et des syndicats à l'égard de cette responsabilité et la volonté des gouvernements d'apporter des solutions.

L'étude consiste en un sondage auprès des employeurs, un sondage auprès des employés et sur des entrevues auprès du personnel dirigeant d'entreprises.

Un récent rapport émanant du **Conference Board**, un organisme dont les opérations sont basées à New York et auquel le Conference Board du Canada est associé, traitait des politiques et des attitudes des sociétés commerciales à l'égard de la famille et s'appuyait sur des discussions avec des spécialistes des ressources humaines des sociétés ainsi que sur des rencontres avec 73 dirigeants des plus grandes sociétés commerciales américaines, comptant pour la plupart au moins 10 000 employés.[21]

---

[19] Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Mandate*, nº 132, mai 1987, p. 2.

[20] Renseignements provenant de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, juillet 1987.

[21] Helen Axel, *Corporations and Families: Changing Practices and Perspectives*, un rapport de recherche émanant du Conference Board, New York, 1985.

Selon ce rapport :

> La plupart des chefs du personnel sont très conscients que les changements récents survenus dans les structures familiales (tels que la présence accrue sur le marché du travail de parents célibataires, de célibataires adultes qui mènent un mode de vie non traditionnel, et des couples de travailleurs à tous les niveaux de revenu) ont une incidence sur les entreprises. Nombre d'entre eux reconnaissent également que certaines pratiques patronales peuvent avoir des répercussions négatives sur les relations familiales. Ils notent, par exemple, que les heures de travail exigées des cadres, le relogement des gestionnaires ou la relocalisation des installations, les horaires de travail rigides, le travail par quarts et le temps supplémentaire obligatoire peuvent contribuer à la rupture des liens familiaux. Nombre d'entre eux suggèrent également que les sociétés commerciales devraient réviser ces politiques et, lorsque cela est faisable, y apporter des changements afin de réduire la possibilité de répercussions négatives.[22]

Cependant, comme le souligne également ce rapport, la plupart des cadres supérieurs qui ont participé à cette étude faisaient partie d'un "groupe de sociétés commerciales très importantes et, très probablement, particulièrement ouvertes à ces questions". Au sein du monde des affaires en général, note le rapport, les mythes et les traditions ont tendance à perdurer. On indique dans ce rapport qu'un groupe de directeurs et directrices généraux, qui participaient récemment à un colloque tenu à la Harvard School of Business, ont été invités à énumérer les caractéristiques des modèles familiaux de leurs employés et employées. Ces cadres supérieurs ont estimé qu'au moins les deux cinquièmes (certains ont dit près des trois quarts) de leurs employés étaient des hommes mariés dont les épouses ne travaillaient pas hors du foyer. Comme le souligne le rapport, bien que certaines sociétés, et peut-être quelques industries, peuvent compter plus d'employés que la moyenne appartenant à des familles "traditionnelles", l'importance relative de la population de couples mariés à soutien unique suggérée par ces dirigeants s'écarte de beaucoup du rapport de un sur dix relevé pour l'ensemble des États-Unis.[23]

Le rapport du Conference Board, qui passait en revue les sondages effectués par le ministère du Travail des États-Unis, la Chambre de commerce des États-Unis et le Conference Board lui-même auprès d'entreprises comptant au moins 100 employés, constatait une "expansion", au cours des dernières années, des congés payés et sans traitement accordés par les grands employeurs pour des motifs incluant le soin de parents malades, mais faisait la mise en garde suivante :

> Bien que de nombreux responsables des ressources humaines reconnaissent que leurs employés et employées doivent occasionnellement prendre congé pour s'occuper d'un enfant ou d'un parent malade, très peu d'entreprises semblent considérer cette question comme un problème particulier. Selon certains, la période des vacances annuelles ou les congés personnels constituent un coussin adéquat pour de telles situations d'urgence. D'autres reconnaissent par ailleurs que les travailleurs et travailleuses utilisent parfois leurs propres congés de maladie pour prendre soin d'un parent malade.[24]

---

[22] *Ibid.*, p. 15.

[23] *Ibid.* p. 1.

[24] *Ibid.* p. 33.

Les opinions du milieu syndical

Nous avons utilisé plusieurs méthodes afin de cerner les opinions du mouvement syndical sur la question des congés pour obligations familiales :

• Nous avons examiné une série de mémoires soumis aux récents groupes d'étude et commissions par des syndicats et des organismes ouvriers dans lesquels la question des congés pour obligations familiales aurait pu être soulevée. Nous avons plus particulièrement consulté les mémoires présentés au Groupe d'étude sur la garde des enfants (le groupe d'étude Cooke) qui en novembre 1986, a déposé son rapport, à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage (la Commission Forget qui a fait rapport en novembre 1986) et au Comité spécial sur la garde des enfants (qui a déposé son rapport en mars 1987).

• Nous sommes entrés en contact avec toutes les fédérations provinciales du travail et leur avons demandé si elles avaient adopté des résolutions en matière de congés pour obligations familiales ou avaient exercé des pressions en rapport à cette question.

• Nous avons réalisé un sondage auprès des 30 plus grands syndicats au moyen d'un questionnaire écrit (décrit de façon plus détaillée dans une section ultérieure du présent rapport). Dans le cadre de ce sondage, nous avons invité les syndicats à formuler leurs opinions sur les congés pour obligations familiales : était-ce une priorité pour eux lors de la négociation des conventions collectives ou croyaient-ils que cette question puisse en devenir une.

Mémoires aux commissions et groupes d'étude

Nombre de syndicats, y compris le Congrès du travail du Canada, ont déjà adopté des politiques ou des positions en matière de droits parentaux qui prévoient un certain de nombre de jours de congé payés chaque année et accessibles à l'un ou l'autre des parents devant s'acquitter de responsabilités envers leurs enfants. Il n'est donc pas étonnant que les syndicats aient eu tendance à mettre l'accent sur cet aspect dans les mémoires qu'ils ont soumis au Groupe d'étude Cooke et au Comité spécial sur la garde des enfants. Toutefois, nombre de ces mêmes organismes sont également en faveur du concept d'un droit statutaire au congé pour obligations familiales qui inclurait tous les éléments décrits au début du présent document.

Nombre des mémoires soumis à la Commission Forget ont abordé la question des prestations de maternité maintenant versées par le programme d'assurance-chômage. Certains organismes ont profité de l'occasion pour donner les grandes lignes d'un système selon lequel le programme actuel de prestations de maternité serait remplacé par un programme de congés parentaux payés, accessibles aux deux parents. Aucun des organismes dont les mémoires ont été examinés aux fins de la présente étude ne faisait référence au congé pour obligations familiales en tant qu'élément d'un programme de congé parental payé dans le cadre de l'assurance-chômage, bien que presque tous les organismes soient en faveur du concept d'un congé payé pour les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales. Cela reflète sans doute le fait que ces organismes considèrent que le congé pour obligations familiales recevrait un traitement plus approprié s'il relevait des lois sur les normes d'emploi ou du Code canadien du travail au même titre que les congés annuels payés et les congés statutaires payés. La possibilité d'incorporer quelques journées de congé payées chaque année au

programme de prestations de maternité et de prestations parentales de l'assurance-chômage ne semble pas avoir été prise en considération.

Dans un mémoire présenté à la Commission Forget, le **Congrès du travail du Canada** (CTC) indiquait que les prestations de maternité et les prestations parentales prévues par le programme d'assurance-chômage devraient correspondre aux dispositions du Code canadien du travail en matière de congé statutaire, soit 17 semaines de prestations pour la mère durant la période entourant la naissance d'un enfant, par voie de l'élimination de l'actuel délai de carence de deux semaines, suivies de 24 semaines additionnelles de prestations parentales accessibles à l'un ou l'autre des parents. Le CTC se disait fermement d'avis que les prestations parentales devaient continuer de relever du programme d'assurance-chômage :

> les prestations parentales appartiennent au programme d'assurance-chômage, car le manque à gagner résultant d'une maternité et des soins au nouveau-né ne diffère aucunement, dans ses effets, du manque à gagner résultant d'une mise à pied ou d'un licenciement.[25]

Dans son mémoire au Comité spécial sur la garde des enfants, le CTC s'est dit en faveur d'un congé pour les travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales. Dans une section sur les droits parentaux, le CTC formulait les recommandations suivantes :

- Que les dispositions du Code canadien du travail soient modifiées afin de prévoir un congé d'un an suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant et que l'ancienneté et l'accumulation des avantages des employés et employées soient pleinement protégées durant un tel congé.

- Que les parents aient droit à un minimum de dix jours de congé payés par année pour raisons de maladie et de situations d'urgence dans la famille ou autres obligations familiales.

Dans son mémoire au Comité spécial sur la garde des enfants, l'**Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique** déclare :

> Les lois de tous les champs de compétence devraient obliger les employeurs à accorder un congé d'une durée maximale d'un an accessible à la mère ou au père suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant, et prévoir un certain nombre de jours de congé pour obligations familiales chaque année en tant que norme d'emploi minimale.[26]

La **Fédération canadienne des enseignants** constatait le besoin d'un congé pour les employés et employées ayant des responsabilités familiales et soulignait que la plupart des femmes qui font partie de la population active ne sont pas syndiquées et sont donc

---

[25] Congrès canadien du travail, *Building on a Strong Foundation*, mémoire soumis par le Congrès canadien du travail à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage, février 1986, p. 43.

[26] Mémoire présenté par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique au Groupe de travail parlementaire sur les services de garde aux enfants au Canada, 1986.

> Entièrement dépendantes du bon vouloir des employeurs à entreprendre ces initiatives. Un vigoureux programme de sensibilisation publique destiné, en particulier, aux employeurs de travailleurs et travailleuses non syndiqués contribuerait pour beaucoup à faire adopter les modifications nécessaires aux lois en matière d'avantages sociaux statutaires.[27]

Ce syndicat soulignait également que, bien que des clauses demandant des congés parentaux et des congés pour obligations familiales fassent partie de "trains de demandes" et de "contrats cadres", ces dispositions sont souvent oubliées à la table des négociations et apparaissent donc rarement dans les conventions collectives.

Dans son mémoire, la **National Union of Provincial Government Employees** (syndicat canadien des fonctionnaires provinciaux) fait la déclaration suivante :

> Un parent ne devrait pas être obligé de feindre d'être malade afin de pouvoir rester à la maison pour s'occuper d'un enfant malade. Le Code canadien du travail devrait prévoir un congé payé d'au moins dix jours pour obligations familiales. Nous reconnaissons que la plupart des lois relatives au travail relèvent de la compétence des gouvernements provinciaux, mais croyons que le gouvernement fédéral devrait jouer un rôle de premier plan en la matière en donnant l'exemple aux provinces.[28]

Les opinions des fédérations provinciales du travail

Quand l'étude a été faite au début de 1987, la plupart des fédérations provinciales du travail étaient en faveur du concept d'un congé pour les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales, mais seules celles de l'Ontario, de la Saskatchewan et du Québec ont adopté des résolutions particulières sur la question. Nous résumons ci-après les réponses obtenues lors de nos communications téléphoniques avec les fédérations provinciales.

- La **Newfoundland Federation of Labour** (NFL) n'a aucune politique particulière sur la question et n'en a pas fait une priorité de ses pressions politiques. Il semblerait que la question n'ait pas été soulevée récemment dans les discussions de la NFL.

- La **Prince Edward Island Federation of Labour** dit que les membres de son comité féminin ont eu des discussions informelles concernant le congé pour obligations familiales, mais qu'aucun énoncé de politique n'a encore été formulé. Le contrat de travail du syndicat de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard prévoit déjà un congé payé d'une durée maximale de quatre jours pour s'acquitter de responsabilités familiales, comprenant le congé pour raison de maladie grave dans la famille et le congé pour accompagner un parent, un conjoint, un enfant ou un membre de la famille vivant sous le même toit que l'employé à des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.

- La **Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick** ne s'est pas penchée sur la question et n'a aucune résolution pertinente concernant cette question.

---

[27] Fédération canadienne des enseignants, *Submission to the Parliamentary Task Force on Child Care*, juin 1986, p. 20.

[28] National Union of Provincial Government Employees, *Brief presented to the Special Parliamentary Committee on Child Care*, 12 juin 1986, p. 5 et 6.

• La **Nova Scotia Federation of Labour** (NSFL) n'a pas de clause écrite concernant le congé pour obligations familiales, mais la plupart des mémoires qu'elle a soumis sur les questions relatives à la garde des enfants préconisent habituellement le congé parental dans le cas de la maladie d'un enfant. Le nombre de jours de congé n'a pas été fixé. La NSFL aimerait que des dispositions touchant le congé pour obligations familiales soient incorporées au Code canadien du travail et aux lois provinciales en matière de normes d'emploi.

• L'**Ontario Federation of Labour** (OFL) a soumis au ministre du Travail de l'Ontario, en août 1986, des propositions de modifications à l'Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) de cette province. Dans une section intitulée "Leave for Employees with Child Care and Family Responsibilities", l'OFL a fait la proposition suivante :

> Tout employé ou employée aura droit à un maximum de 20 demi-journées ou à toute combinaison de ces dernières jusqu'à concurrence de dix journées complètes de congé par année, sans perte de salaire ni d'avantages, pour raisons de convenances personnelles et pour obligations familiales.[29]

L'OFL ajoute que les conventions collectives devraient reconnaître le fait que les travailleurs appartiennent aussi à des familles envers lesquelles ils ont des responsabilités. Les conventions collectives devraient contenir des dispositions permettant aux travailleurs de prendre congé pour s'occuper de parents ou d'enfants à charge qui sont malades, sans avoir à déduire ces congés des journées de maladie auxquelles ils ont droit.

• La **Manitoba Federation of Labour** (MFL) n'a adopté aucune résolution particulière sur la question, mais à l'instar de la NSFL, a réclamé dans les mémoires qu'elle a présentés sur la garde des enfants que le gouvernement adopte des lois garantissant des congés parentaux pour s'occuper d'un enfant malade. La MFL recevait récemment une requête de la Manitoba Medical Association (MMA) lui demandant d'adopter une résolution en matière de congés parentaux pour prendre soin d'un enfant malade. Il semblerait que la MMA se préoccupe du fait que les enfants malades qui vont à la garderie font du tort aux autres enfants ainsi que du fait que les parents devraient pouvoir se prévaloir de plus de congés payés pour rester à la maison et s'occuper d'enfants malades, en vue d'améliorer le niveau général de santé de tous les enfants de la province.

Un porte-parole de la MFL a dit avoir bon espoir que l'un des affiliés de la fédération propose une résolution sur la question lors du congrès de 1987.

• L'**Alberta Federation of Labour** ne pouvait se rappeler d'aucune résolution particulière touchant les congés pour obligations familiales, bien que la question ait pu être abordée dans les mémoires sur la garde des enfants soumis par la Fédération. Jusqu'à présent, la Fédération a principalement centré son action sur les congés de maternité, mais il est possible qu'elle oriente maintenant ses efforts vers d'autres types d'avantages sociaux comme, par exemple, les congés pour obligations familiales.

---

[29] Amendments to the Employment Standards Act Revised Statutes of Ontario, 1980 Chapter 137, as amended, présenté au ministre du Travail, l'Honorable William Wrye, par l'Ontario Federation of Labour, 5 août 1986.

• La **Saskatchewan Federation of Labour** a adopté une résolution sur le congé de maternité, de paternité et d'adoption qui comprend le passage suivant :

> Il est largement reconnu que la présence des femmes au sein de la population active est un phénomène qui va se poursuivre, les conditions économiques obligeant les deux conjoints à travailler pour boucler le budget. Nous préconisons en outre que des lois soient promulguées garantissant des congés accessibles aux deux parents qui leur permettent de s'occuper d'un enfant malade et de voir aux besoins importants liés à l'éducation de leurs enfants comme, par exemple, les entrevues parents-maître.

• La **Fédération des travailleurs du Québec** a adopté une résolution sur les congés pour obligations familiales préconisant que les lois québécoises sur les normes d'emploi prévoient des dispositions à cet effet. Il semblerait que les conventions collectives de la plupart des employés et employées du secteur public au Québec contiennent déjà des dispositions relatives aux congés pour obligations familiales, mais que peu d'employés et employées syndiqués du secteur privé jouissent de telles dispositions.

Sondage auprès des syndicats

Lors de notre sondage auprès des syndicats, nous avons constaté que, bien que de nombreux répondants et répondantes soient en faveur du concept d'un congé pour obligations familiales, cette question n'a pas fait partie récemment des grandes priorités des syndicats qui ont eu à concentrer leurs efforts sur la sécurité d'emploi. Certains syndicats comptant une très forte proportion de membres masculins étaient d'avis que la question des congés pour obligations familiales n'était pas pertinente à leur situation. Comme le soulignait un syndicat, dont 79 % des membres sont des hommes, "historiquement, les responsabilités du soin de la famille incombent aux femmes".

Bien que ce ne soient pas tous les syndicats qui aient fait du congé pour obligations familiales une priorité de leurs négociations collectives, la plupart d'entre eux appuient les efforts du CTC et des fédérations provinciales du travail visant à faire inclure dans le Code canadien du travail et dans les lois provinciales des normes d'emploi et des dispositions prévoyant des congés pour les employés et les employées ayant des responsabilités familiales.

Nous résumons ci-après les politiques et positions de certains des syndicats et des fédérations du travail qui ont répondu à notre questionnaire.[30] (Les positions adoptées par certains autres syndicats ayant participé au sondage ont été résumées dans les mémoires qu'ils ont soumis aux divers comités, dont il a été question ci-dessus.)

L'**Union des travailleurs amalgamés du vêtement et du textile** n'a adopté aucune politique formelle en matière de congé pour obligations familiales. Comme il s'agit d'une industrie où les salaires sont bas, on nous a dit que la priorité avait été accordée aux salaires et aux heures de travail. Un porte-parole nous a dit que, bien que les deux tiers des membres soient des femmes et que le syndicat soit conscient que les "femmes

[30] À moins d'indication contraire, les renseignements présentés dans cette section sont tirés du sondage spécial que nous avons réalisé auprès des syndicats.

ont besoin de ce genre de congé", les salaires sont plus importants. Il semblerait que de nombreuses femmes membres de ce syndicat soient obligées d'utiliser leur propre réserve de congés de maladie lorsqu'elles doivent prendre congé pour s'occuper d'un enfant ou d'un parent malade.

Le **Syndicat canadien de la fonction publique** (SCFP) a adopté, en 1983, une politique en matière de congé pour raison de maladie dans la famille, dans le cadre de sa politique de garde d'enfants. Dans un rapport présenté au congrès national du SCFP l'an dernier, le Comité national sur la garde des enfants de ce syndicat a déclaré que, afin de compléter la fourniture de services de garde à l'enfance (dont le rapport traitait en détail), "les droits parentaux doivent être prescrits par la loi". On trouve, au nombre des recommandations du comité :

> Que l'on garantisse aux parents le droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 jours par année pour s'occuper de leurs enfants qui sont malades ou qui ont des besoins particuliers nécessitant une attention parentale.[31]

Les **Travailleurs en communications et de l'électricité du Canada** ont adopté, lors de leur congrès de juin 1982, une politique appuyant la négociation des droits parentaux dans toutes leurs unités de négociation. Le syndicat a indiqué que les autres droits parentaux, dont le congé payé de dix jours par année accessible à l'un ou l'autre des parents pour s'acquitter des responsabilités relatives aux enfants, sont aussi importants que le congé payé de maternité (déjà prévu dans les conventions collectives avec Bell Canada et Northern Telecom).[32] Selon la politique du syndicat, les parents ne devraient pas être obligés d'utiliser leurs propres journées de congé de maladie pour prendre soin d'un enfant malade ou l'accompagner chez le dentiste ou le médecin.

La politique de négociation collective de la **Federation of Women Teachers' Associations of Ontario** prévoit qu'un enseignant aura droit à un congé payé de cinq jours ouvrables par année pour s'occuper d'un enfant malade.[33] La Fédération a toutefois indiqué que les récents efforts de négociation ont surtout porté sur les congés de maternité et d'adoption. À l'heure actuelle, 55 % des contrats du syndicat garantissent à ses membres un congé d'un à cinq jours par année pour s'occuper d'un parent malade ou l'accompagner à un rendez-vous médical.

Le **Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique** n'a aucune politique en matière de congé pour obligations familiale et ne s'est jamais penché sur la question. Selon un porte-parole, "les membres ont eu déjà beaucoup de mal à se faire payer leurs propres congés de maladie. Pour la plupart, ils ne sont couverts par leur régime d'assurance-salaire qu'à compter de la septième journée d'une maladie".

La **National Union of Provincial Government Employees**, constituée de la Nova Scotia Government Employees Union (NSGEU) et de la Newfoundland Association of

---

[31] *Report of the CUPE National Day Care Committee to the CUPE National Convention*, adopté en octobre 1983, p. 6.

[32] Travailleurs en communication et de l'électricité du Canada, *Policy Document on Parental Rights*, Convention des TCC, juin 1982, p. 2.

[33] Federation of Women Teachers' Associations of Ontario, Parental Leave Policy for Collective Bargaining Workshop, 14 et 15 novembre 1986.

Public Employees (NAPE), a indiqué que le congé pour obligations familiales constituait présentement une priorité de leurs négociations collectives. Le NAPE tente actuellement d'élargir les dispositions pour obligations familiales au soin des membres de la famille qui ne vivent pas sous le même toit que l'employé ou l'employée. La British Columbia Government Employees Union (BCGEU) dit avoir soulevé la question des congés pour raison de maladie dans la famille lors de ses quatre dernières rondes de négociation avec le gouvernement.

L'**Alliance de la fonction publique du Canada** dispose déjà du congé pour obligations familiales dans 95 % de ses conventions collectives. Cette question demeure cependant prioritaire dans la négociation des conventions collectives des membres qui ne jouissent pas déjà de cette disposition.

Le **Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec** considère comme prioritaire la question des congés pour obligations familiales et dit avoir demandé six jours payés de congé spécial pour obligations familiales et autres motifs lors de ses trois ou quatre dernières négociations. On croit que de nombreux membres utilisent leur propre réserve de congés de maladie pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales, mais les négociations actuelles pourraient aboutir à l'obtention de trois jours par année de congé pour obligations familiales. À l'heure actuelle, tous les membres ont droit à un jour de congé pour raison de maladie grave dans la famille ou situation d'urgence.

Les **Métallurgistes unis d'Amérique** nous ont dit que très peu des conventions collectives négociées par le syndicat contiennent des dispositions en matière de congé pour les employés et employées ayant des responsabilités familiales. Toutefois, selon le directeur national du syndicat au Canada,

> L'absence de dispositions en matière de congé pour obligations familiales dans les conventions collectives des Métallurgistes unis ne devrait pas être interprétée comme un manque d'intérêt de la part de nos membres. Il est certain que nombre de nos membres et leurs familles bénéficieraient de telles dispositions. Le manque actuel de congé pour obligations familiales peut être attribué en grande partie au difficile climat économique dans lequel se déroulent maintenant nos négociations collectives. Bien que notre syndicat n'ait pas souvent fait de concessions, nos membres ont beaucoup de mal à faire plus que préserver leurs acquis. Dans ce contexte, il est naturel que les comités locaux de négociation accordent une plus grande priorité à la sécurité d'emploi, à la sous-traitance et aux pensions qu'aux congés pour obligations familiales.

Les opinions des organismes communautaires

Afin d'obtenir les opinions des organismes communautaires, nous avons rejoint par téléphone les plus grands organismes féminins du Canada, plusieurs groupes représentant les intérêts des personnes handicapées et plusieurs organismes représentant les personnes âgées. Dans certains cas, ces organismes avaient exprimé leurs opinions dans les mémoires remis aux divers groupes et commissions d'étude déjà mentionnés.[34] En général, on a constaté que les groupes représentant les personnes

[34] À moins d'indication contraire, l'information présentée dans cette section a été obtenue au cours de conversations téléphoniques avec les organismes intéressés.

âgées et les handicapés avaient accordé peu de réflexion à la question du congé pour responsabilités familiales. Par ailleurs, certains groupes de femmes ont pris pour position qu'il devrait exister un droit statutaire à un congé d'un certain nombre de jours par année pour les employés et employées ayant des responsabilités familiales.

Pour de nombreux groupes, les préoccupations récentes ont surtout porté sur le congé pour soins d'enfants et le congé parental payé. Bien que le congé pour obligations familiales puisse être considéré comme étroitement lié à ces deux préoccupations, la question ne s'inscrivait pas clairement dans le débat actuel sur la garde des enfants ni dans la discussion sur le congé parental payé. Le débat sur la garde des enfants a surtout mis l'accent sur l'augmentation du nombre de garderies licenciées, cette question constituant actuellement un besoin très pressant. Comme le droit statutaire au congé de maternité (et parfois au congé parental) après la naissance d'un enfant est déjà garanti dans tous les champs de compétence canadiens, le débat sur le congé parental a été axé sur les prestations et a eu pour cadre le programme d'assurance-chômage.

Par ailleurs, un certain nombre des organismes qui se sont penchés sur la question du congé pour obligations familiales l'ont fait du point de vue de la garde des enfants. Plusieurs mémoires présentés au Groupe d'étude sur la garde des enfants et au Comité spécial sur la garde des enfants font référence au besoin qu'ont les parents de pouvoir prendre congé pour s'occuper d'un enfant malade ou dans d'autres circonstances liées aux besoins de l'enfant. Les parents qui ont écrit au Groupe d'étude sur la garde des enfants ont aussi exprimé l'urgent besoin d'avoir droit à quelques jours de congé par année pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales. En fait, le Groupe d'étude indiquait que :

> Le besoin pressant qu'éprouvent ces derniers de bénéficier d'un congé annuel pour s'acquitter de ces responsabilités est l'une des préoccupations majeures qui ressort des lettres transmises au Groupe d'étude. Il importe que les lois canadiennes sur le travail commencent à s'adapter à ces besoins fondamentaux des travailleurs et travailleuses qui ont des enfants.[35]

Les groupes de femmes

Le **Comité canadien d'action sur le statut de la femme** (CCASF), un organisme qui chapeaute près de 500 groupes membres affiliés, a soumis à la Commission Forget un mémoire préconisant que 17 semaines de prestations soient accordées aux mères pendant la période entourant la naissance d'un enfant, en abolissant l'actuel délai de carence de deux semaines après lequel une candidate admissible a droit à 15 semaines de prestations de maternité. Le CCASF a également recommandé l'ajout de 24 semaines de prestations accessibles à l'un ou l'autre des parents, ce qui donnerait au total 41 semaines de prestations.

Cette proposition, décrite dans le mémoire remis par le Comité canadien d'action sur le statut de la femme à la Commission d'enquête, avait pour objectif de faire concorder les prestations avec les dispositions du Code canadien du travail en matière de congé statutaire (non payé), en d'autres mots, d'offrir des prestations à ceux et celles

---

[35] Condition féminine Canada, *Rapport du Groupe d'étude sur la garde des enfants*, mars 1986, p. 375.

qui exercent leur droit de se prévaloir de ce congé. (Les dispositions du Code canadien du travail en matière de congés statutaires ont été modifiées en 1985, donnant aux travailleurs et travailleuses relevant de la compétence du gouvernement fédéral le droit à 17 semaines de congé de maternité pour la mère, suivies de 24 semaines de congé pour soins d'enfant, accessibles à l'un ou l'autre des parents.) Dans son mémoire, le CCASF soulignait en outre que le concept d'un congé parental payé a reçu l'appui, entre autres, du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité, de la Commission canadienne des droits de la personne, du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme et des représentants des employés et employées faisant partie du Comité de l'assurance-chômage au Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration.[36]

Plus récemment, le CCASF a accordé son attention au congé pour obligations familiales. Lors de sa réunion annuelle tenue au début de mai 1987, le Comité a étudié une résolution demandant à l'organisme de faire campagne afin d'obtenir l'adoption de dispositions statutaires en matière de congé pour obligations familiales. La résolution ayant finalement été adoptée est la suivante :

> Qu'il soit convenu que le CCASF mène une campagne vigoureuse afin que soient adoptées des lois qui incorporent le congé parental et le congé pour obligations familiales de la façon suivante :
>
> L'incorporation de prestations de congé pour obligations familiales d'une durée maximum de dix jours par année pour s'occuper de membres de la famille...[37]

Dans son mémoire à la Commission Forget, le **Conseil consultatif canadien de la situation de la femme** (CCCSF) a adopté une position semblable à celle du CCASF. Le CCCSF appuie également l'idée de rendre accessible à chacun des parents toute prestation associée à l'arrivée de nouveaux enfants dans la famille, mais propose qu'un certain nombre de semaines de prestations soient réservées exclusivement aux mères pour leur permettre de récupérer physiquement après l'accouchement. Ces détails, ajoutait le Conseil, devraient être inscrits dans un programme de congé payé pour les personnes tenues de s'acquitter de leurs obligations parentales, et notre point de vue quant à la structure d'un tel programme et à la protection qu'il pourrait offrir dépasse la portée de ce mémoire.[38]

> Dans le mémoire soumis au Comité spécial, le CCCSF indiquait que :
>
> Un congé supplémentaire permettant aux parents de s'acquitter de leurs obligations familiales constitue un élément crucial d'un programme complet d'appui à la famille. Ce congé peut être utilisé pour s'occuper des enfants dans les situations d'urgence, les accompagner chez le médecin ou assister à des rencontres parents-maîtres. Ces événements se produisent régulièrement et devraient être pris en considération lors de l'élaboration d'un

---

[36] Comité canadien d'action sur le statut de la femme, *The Problem is Jobs... Not Unemployment Insurance*, un mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage, 18 janvier 1986, p. 21.

[37] Renseignements fournis par Laurel Ritchie, Comité d'emploi du CCASF, juin 1987.

[38] Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage*, janvier 1986, p. 31.

système visant à répondre aux besoins de la famille. À l'heure actuelle, la plupart des parents doivent utiliser leurs vacances ou leurs congés de maladie pour s'acquitter de telles obligations.[39]

Le Conseil a recommandé "qu'un nombre fixe de congés payés soit accordé aux salariés qui ont un enfant malade afin de leur permettre de rester à la maison pour le soigner". Il a suggéré d'examiner la possibilité d'accorder un total de dix jours de congé payés, soit jusqu'à trois jours sans certificat médical et sept jours à l'appui d'un certificat. Il semblerait que la recommandation du Conseil envisage l'octroi spécifique de ce congé dans le cas de la maladie d'un enfant (ou de la maladie de la personne qui s'occupe habituellement de lui). Le Conseil ne mentionne pas les cas de maladie d'autres membres de la famille.

L'**Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance** a aussi émis des commentaires favorables sur la question des congés pour obligations familiales lors de son audience auprès du Comité spécial sur la garde des enfants, mais elle n'a pas encore élaboré de politique en la matière.

L'**Association nationale de la femme et du droit** (ANFD) appuie la mise sur pied d'un système complet de garde des enfants et de soutien à la famille, reconnaissant que tous les parents ont besoin de congés pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales essentielles. Dans son mémoire au Comité spécial, présenté en juin 1986, l'ANFD recommandait que des modifications soient apportées au Code canadien du travail pour élargir les dispositions en matière de congés parentaux. L'une des modifications proposées prévoyait "un minimum de cinq jours de congé par année pour les obligations familiales dont il faut s'acquitter durant les heures normales de travail". Le congé proposé serait également accessible aux hommes et aux femmes.

La **Fédération canadienne des diplômées d'université** n'a actuellement rien en préparation sur la question des congés pour obligations familiales.

Les **Instituts féminins du Canada** ont soumis un mémoire au Groupe d'étude Cooke, mais n'y ont pas abordé la question des congés pour obligations familiales. Les membres de cet organisme se préoccupent principalement de questions relatives aux régions rurales et, bien qu'elles aient formulé des recommandations concernant les pensions, elles ne traitent généralement pas des autres questions relatives aux femmes sur le marché du travail ou aux congés parentaux.

Le **Conseil national des femmes juives du Canada**, qui a réalisé beaucoup de travail sur la question des pensions et est également en faveur du financement fédéral des services de garde à l'enfance, ne s'est pas penché de façon particulière sur la question des parents travailleurs ni sur celle des congés pour obligations familiales.

Les groupes représentant les personnes âgées

La **National Pensioners and Senior Citizens Federation** a récemment préconisé des mesures de soutien à l'intention des familles de travailleurs et travailleuses qui s'occupent de parents âgés, mais n'a jamais étudié de proposition concernant les congés pour obligations familiales pour les travailleurs qui ont à leur charge des parents

---

[39] Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Services de garde pour nos enfants*, mémoire présenté au Comité spécial sur la garde des enfants, 10 juin 1986, p. 20.

âgés ou handicapés. Les formes de soutien proposées par ce groupe comprennent les allégements fiscaux comme, par exemple, les déductions fiscales aux contribuables ayant rendu leur maison accessible aux fauteuils roulants, et les soins de relève permettant aux familles de parents âgés de s'accorder un répit. Un représentant a toutefois indiqué que ce groupe serait probablement en faveur d'un droit statutaire au congé pour obligations familiales.

Les **United Senior Citizens of Ontario** ne se sont pas non plus penchés sur la question des congés pour obligations familiales, bien qu'un porte-parole ait indiqué qu'ils seraient en faveur de l'inclusion d'une disposition prévoyant ce genre de congé dans les lois en matière de normes d'emploi ou dans les codes du travail.

Le **Senior Citizens Council of Ottawa-Carleton** n'a entrepris aucune recherche sur les congés pour obligations familiales et n'a pris aucune position de principe sur la question.

Les groupes représentant les personnes handicapées et invalides

Community Living Mississauga, un organisme qui aide à placer les adultes handicapés dans des familles d'accueil, n'a adopté aucune position sur les congés pour obligations familiales, bien qu'il soit conscient que les travailleurs et les travailleuses doivent parfois prendre congé pour s'occuper d'un parent handicapé. La directrice générale de cet organisme indique par ailleurs que la réintégration des personnes handicapées dans la communauté entraînera la création de nouveaux systèmes de soutien, de sorte qu'il est moins probable que leurs parents ou autres membres de la famille soient obligés de prendre congé pour voir à leurs besoins.[40]

People United for Self Help, un groupe de soutien aux personnes handicapées dont les opérations sont centrées à Toronto, s'est dit préoccupé du fait qu'en Ontario, les parents des personnes handicapées se voient souvent dans l'impossibilité de travailler à plein temps, car les services de soins à domicile sont tellement insuffisants qu'il est impossible de compter sur eux pour s'occuper à plein temps du soin à domicile d'un enfant handicapé. Autrement, ce groupe ne s'est pas penché sur la question des congés pour obligations familiales pour les employés et employées qui pourraient avoir à s'occuper d'un parent handicapé en situation d'urgence.

La **Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped** (CPOH) ne s'est pas non plus penchée sur cette question. Selon un porte-parole de l'organisme, il est particulièrement important qu'il existe des dispositions de congés familiaux dans le cas où un membre de la famille se blesse et devient invalide, et que la famille ait besoin d'une période d'adaptation à la situation. Le programme de la CPOH est tellement chargé que la question des congés pour obligations familiales est loin dans la liste de ses priorités.

Les opinions des organismes consultatifs et du grand public

Le **Manitoba Day Care Liaison Committee**, un organisme de promotion de soins de garde à l'enfance, a récemment pris position sur les congés pour obligations familiales. Dans son mémoire au Comité spécial sur la garde des enfants, le **Manitoba Day Care**

---

[40] Entrevue avec Judith Sandys, directrice générale, Community Living Mississauga, 15 mai 1987.

Liaison Committee soulignait que de nombreux parents ne disposent pas de solution de rechange à la garde de leurs enfants lorsque ceux-ci sont malades. Ils n'ont souvent d'autre choix que de se déclarer eux-mêmes malades afin de rester à la maison avec l'enfant.

Ce groupe a recommandé que les deux parents aient droit à cinq jours de congé payés par année pour voir aux besoins de leurs enfants, qu'il s'agisse de maladie ou de rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste.

Le **Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration**, qui agit comme organisme consultatif auprès du ministre de l'Emploi et de l'Immigration, a récemment terminé un rapport, qui sera soumis au Ministre, sur les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales.[41] Ce rapport, préparé par un comité composé de membres du Conseil et créé au début de 1986, décrit l'évolution des réalités économiques et sociales et formule des recommandations destinées à aider les travailleurs et les travailleuses qui doivent concilier travail et obligations familiales.

Le rapport recommande que le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, conjointement avec le ministre du Travail, parraine un symposium national regroupant des représentants des gouvernements, du monde des affaires, des syndicats et des organismes non gouvernementaux afin d'examiner les codes du travail fédéral et provinciaux et les lois en matière de normes d'emploi et de discuter des changements législatifs qui pourraient être apportés afin de tenir compte des changements survenus dans le marché du travail et de répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses ayant des responsabilités familiales.

Ce rapport propose que le symposium examine, entre autres questions, le congé pour raison de maladie dans la famille, le congé pour s'occuper d'un parent âgé et de personnes handicapées à charge, et le congé spécial pour obligations familiales. Bien qu'aucune modification particulière au Code canadien du travail ne soit suggérée, le rapport recommande que l'on étudie la possibilité de rendre les prestations de maladie versées par le programme d'assurance-chômage accessibles aux employés et employées qui doivent prendre soin de personnes malades à charge. (Il semblerait que ce soit le seul groupe ou organisme à avoir recommandé l'inclusion du congé pour raison de maladie dans la famille dans le cadre du programme d'assurance-chômage.) Le rapport recommande également l'élaboration d'une politique nationale en matière de garde des enfants qui prévoit une vaste gamme d'options, dont le soin d'urgence aux enfants.

En cernant les questions fondamentales touchant les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales, le comité du Conseil a dit qu'il élargissait la définition de "responsabilités familiales" afin de tenir compte non seulement de la garde des enfants, mais aussi des obligations relatives au soin des parents âgés, des parents atteints de maladies passagères ou chroniques, des personnes handicapées à charge, ainsi que des obligations relatives à l'interdépendance des conjoints dans les familles à deux soutiens. Le rapport conclut que "le gouvernement fédéral doit jouer un rôle de premier plan en établissant des normes nationales en matière de dispositions de congés pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales".

---

[41] Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration. *Workers with Family Responsibilities in a Changing Society: Who Cares?* Rapport soumis au ministre de l'emploi et de l'immigration, juin 1987.

L'**Institut Vanier de la famille** s'est penché de façon indirecte sur la question des congés pour les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales. Dans son mémoire au Groupe d'étude Cooke, l'Institut reconnaît la nécessité de divers types de congés correspondant à différents besoins de la vie familiale, comme la maladie, les problèmes scolaires, etc. Dans ses présentations au Conseil consultatif de l'emploi et de l'immigration, l'Institut a encouragé le Ministre à adopter une définition élargie des politiques en matière de congés familiaux. L'Institut a proposé que les congés de maternité, d'adoption, de maladie dans la famille, de formation et d'emploi relèvent tous du même domaine de politiques gouvernementales; l'Institut croit aussi que la question d'un revenu annuel garanti est pertinente dans la mesure où ce revenu peut constituer un moyen de payer les gens en congé pendant qu'ils ne sont pas sur le marché du travail.

Cette façon de voir le congé pour obligations familiales sous-tend toutefois que les employés et employées pourraient se prévaloir de congés sans traitement afin de voir aux besoins urgents des membres de leur famillle, tandis qu'une certaine forme de revenu annuel garanti ferait en sorte que leur revenu annuel ne tomberait pas en deçà d'un certain niveau.

Les recommandations formulées par les groupes d'étude et les commissions

Le Groupe d'étude sur la garde des enfants et le Comité spécial sur la garde des enfants ont tous deux fait référence dans leurs rapports respectifs à la question du congé pour obligations familiales, mais seul le Groupe d'étude a formulé des recommandations précises.

Le **Groupe d'étude sur la garde des enfants** a recommandé qu'un congé rémunéré d'au moins cinq jours par an visant à permettre aux parents de voir à leurs obligations familiales soit ajouté, en tant que norme, dans le Code canadien du travail. Bien qu'il reconnaisse que pour étendre cette protection à la grande majorité des travailleurs et des travailleuses qui relèvent de la compétence des provinces, des modifications semblables devraient être apportées aux dispositions législatives touchant les normes d'emploi provinciales, le Groupe d'étude a proposé que le gouvernement fédéral fasse preuve d'initiative en lançant cette politique pour les employés et employées qui relèvent de la compétence fédérale.

Le Groupe d'étude a aussi indiqué que les parents ayant des enfants handicapés ont des besoins particulièrement aigus à cet égard, car ils sont souvent appelés à assister à une multitude de rendez-vous et d'examens médicaux, de consultations et de séances thérapeutiques. Mais alors qu'il avait examiné une recommandation voulant que les parents qui ont des enfants handicapés se voient attribuer un congé rémunéré d'au moins 10 jours par an, le Groupe a dit ne pas être certain qu'une telle mesure répondrait bien aux besoins de ces parents. Il a recommandé au Comité parlementaire sur les soins aux enfants, qui devait entreprendre ses travaux à l'automne de 1985, de recueillir les opinions de groupes représentant les handicapés et les parents d'enfants handicapés, afin de déterminer si les besoins des familles d'enfants handicapés peuvent être comblés "dans le cadre d'un régime d'attribution de congés parentaux".[42]

---

[42] *Supra*, renvoi n° 35, p. 320.

Le **Comité spécial sur la garde des enfants**, bien qu'il ait eu pour mandat d'examiner les besoins des familles d'enfants handicapés, a formulé des recommandations portant uniquement sur la prévention de l'invalidité chez les enfants.[43] En outre, le Comité a indiqué que :

> la reconnaissance des responsabilités familiales des travailleurs et des travailleuses en ce qui touche la garde de leurs enfants et les mesures visant à répondre à ces besoins ne font pas encore partie des priorités des organismes patronaux ou syndicaux.[44]

Toutefois, les recommandations du Comité sur ces questions ne traitaient que des mesures fiscales visant à inciter les employeurs à offrir des services de garde en milieu de travail et n'abordaient pas la question du congé pour obligations familiales.

Dans un rapport distinct, Madame Margaret Mitchell, représentante du NPD au sein de ce Comité, a abordé la question et recommandé

> que des modifications soient apportées au Code canadien du travail afin de prévoir 10 jours de congé rémunéré par an pour les obligations touchant la famille. Nous encourageons les gouvernements provinciaux et territoriaux à adopter des dispositions semblables dans leurs codes du travail.[45]

---

[43] *Sharing the Responsibility*, Rapport du Comité spécial sur la garde des enfants, Ottawa, mars 1987, p. 77.

[44] *Ibid.* p. 61.

[45] Margaret Mitchell, députée, *Caring for Canada's Children: A Special Report on the Crisis in Child Care*, Ottawa, mars 1987, p. 35.

IV. DISPOSITIONS STATUTAIRES DE CONGÉ

Jusqu'à présent au Canada, le droit à un congé lié aux besoins de la famille, outre les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, n'est prévu que dans deux champs de compétence : en vertu des règlements régissant la fonction publique fédérale et dans les lois québécoises en matière d'emploi. (Soulignons que la plupart des dispositions du Code canadien du travail ne s'appliquent pas aux fonctionnaires fédéraux, car ceux-ci relèvent d'une compétence législative distincte.)

Tous les employés et toutes les employées de la **fonction publique fédérale** ont droit aux congés pour obligations familiales. Alors que les dispositions s'appliquant aux membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada (environ 95 % de tous les fonctionnaires fédéraux) sont contenues dans une convention collective cadre,[46] tous les autres employés et employées sont couverts par les règlements de la fonction publique en matière de congés pour obligations familiales. Les dispositions qui s'appliquent aux membres de syndicats sont généralement les mêmes que celles prévues dans les règlements. Cependant, pour les employés et employées qui ne sont pas protégés par des dispositions spéciales de congé inscrites dans une convention collective, l'attribution de ce congé est laissée à la discrétion des gestionnaires sur la base des cas individuels. Un congé rémunéré pour obligations familiales d'au plus cinq jours par année financière est prévu dans les circonstances suivantes :[47]

1) une demi-journée au plus pour accompagner un parent à charge à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou pour assister à des rencontres avec les autorités scolaires ou les agences d'adoption;

2) deux jours consécutifs au plus pour s'occuper temporairement d'un parent malade;

3) une journée au plus pour voir aux besoins directement liés à la naissance de l'enfant d'un employé, si cet employé est un homme (ce congé, qui peut être divisé en deux périodes et attribué à des dates différentes, s'ajoute aux dispositions de congé de maternité accessibles aux employées.);

4) une journée au plus pour voir aux besoins directement liés à l'adoption d'un enfant. Ce congé, qui peut également être divisé en deux périodes et accordé à des dates différentes, s'ajoute aux 26 semaines de congé sans traitement dont peuvent se prévaloir les employés et employées du gouvernement fédéral qui adoptent un enfant.

Pour les employés à temps partiel, les congés pour obligations familiales sont généralement accordés au prorata. Si un employé ou une employée travaille trois jours par semaine, par exemple, il ou elle aura probablement droit à trois jours de congé pour obligations familiales par année financière. Les fonctionnaires fédéraux ont droit à des congés payés pour s'acquitter de responsabilités familiales envers un conjoint de droit ou de fait vivant sous le

---

[46] Renseignements fournis par Bill Stevenson, Groupe de avantages, Direction de la politique du personnel, Conseil du Trésor, 28 août 1987.

[47] Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail dans la fonction publique du Canada*, Commission des relations de travail dans la fonction publique, Canada, Ottawa, 1983, p. 27-29.

même toit, envers des enfants à charge, envers des parents y inclus les beaux-parents ou les parents nourriciers (adoptifs), et envers tout autre parent vivant sous le même toit que l'employé ou l'employée.

Les employés et employées fédéraux peuvent aussi avoir droit à un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an pour motifs personnels, ce congé étant interprété comme un congé pour obligations familiales ou personnelles comme, par exemple, le règlement d'une succession ou les soins prolongés à un parent malade. Les congés pour "convenances personnelles" ne peuvent pas être pris conjointement avec un congé de maternité ou de paternité. Les congés pour convenances personnelles peuvent durer jusqu'à trois mois (auquel cas ils comptent aux fins des augmentations salariales et du calcul des prestations de vacances et de cessation d'emploi) ou s'étendre sur une période allant jusqu'à un an (mais la période excédant les trois premiers mois n'est pas prise en considération dans le calcul des augmentations salariales, ni des prestations de vacances ou de cessation d'emploi). Par ailleurs, chacune de ces périodes de congé pour convenances personnelles ne peut être prise qu'une seule fois au cours de la carrière de l'employé au sein de la fonction publique.

Outre ces types de congés, un employé ou une employée peut se prévaloir d'un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq ans pour s'occuper des soins et de l'éducation d'un enfant d'âge préscolaire. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs périodes, mais ne doit pas dépasser cinq ans au total.

La législation québécoise en matière d'emploi prévoit d'autres genres de congés liés à la grossesse comme, par exemple, le congé pour une femme qui risque de faire une fausse couche, le congé en vue de subir un avortement légal ou lorsque survient une fausse couche spontanée, et le congé lorsqu'un enfant est mort né. Il n'existe pas, cependant, de droit statutaire à un congé pour obligations familiales tel que nous l'envisageons dans la présente étude.[48]

Les congés pour obligations familiales dans d'autres pays

Certains autres pays[49] ont adopté des dispositions statutaires prévoyant des congés pour les employés et les employées ayant des responsabilités familiales, le plus souvent en conjonction avec les programmes de congés parentaux. Dans certains pays, il existe une liste précise des circonstances dans lesquelles un employé ou une employée peut se prévaloir d'un congé pour obligations familiales ou pour convenances personnelles. Dans d'autres, diverses situations familiales d'urgence peuvent être comprises dans les dispositions générales du congé pour convenances personnelles. Il en résulte que les droits statutaires au congé pour obligations familiales, tel qu'entendu dans le présent document, ne sont pas toujours faciles à distinguer des autres types de congés pour convenances personnelles tels que les droits au congé de mariage ou pour décès.

---

[48] Renseignements fournis par le ministère du Travail, Service des études en relations du travail, Québec.

[49] Les sources particulières d'information pour chaque pays sont précisées s'il y a lieu. L'on peut aussi trouver des renseignements généraux dans "Special Leave in 10 Countries", *European Industrial Relations Review*, nº 100, mai 1982; et "Maternity and Parental Leave", *European Industrial Relations Review*, nº 97, février 1982.

Dans la plupart des pays, le concept du congé pour obligations familiales semble étroitement lié au soin des enfants, plutôt qu'à celui d'autres parents à charge. Dans un rapport réalisé en 1984, le Groupe de travail sur le rôle des femmes dans l'économie (dont le Canada faisait partie), groupe mandaté par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), indiquait que le congé parental accessible à l'un ou l'autre des parents de jeunes enfants ou d'enfants malades constitue un instrument de politique très important en ce qu'il vise le partage des responsabilités du soin des enfants et permet aux mères de jeunes enfants de protéger leurs acquis sur le marché du travail.[50]

En établissant les principes de l'intégration des femmes dans l'économie, ce rapport recommandait vigoureusement la mise sur pied de systèmes structurés afin de favoriser une meilleure égalité des rôles des hommes et des femmes au travail et au foyer. Le Groupe de travail a affirmé que :

> La maternité devrait être reconnue comme une fonction sociale nécessaire et les femmes ne devraient pas être économiquement ou socialement désavantagées du fait qu'elles ont des enfants. Le soin des enfants devrait être reconnu comme la responsabilité commune des parents et de la société. Les politiques en la matière devraient traiter les deux parents également, sauf en ce qui concerne les dispositions touchant le bien-être de la mère durant la maternité.
>
> Le soin des adultes âgés ou handicapés devrait être vu comme une responsabilité fondamentalement sociale. Les allocations versées aux personnes âgées et handicapées devraient être suffisamment élevées pour leur permettre de payer les soins qui leur sont nécessaires. Lorsque des parents de l'un ou l'autre sexe décident de dispenser eux-mêmes ces soins, ils devraient être admissibles à un salaire en tant que dispensateurs de soins.[51]

Le rapport soulignait que l'introduction du congé prolongé, qui peut être pris par l'un ou l'autre des parents, constituait un pas vers l'élimination de la ségrégation des rôles et reconnaissait que les pères doivent aussi participer au soin et à l'éducation des enfants.

Les grands programmes de congés parentaux mis sur pied dans plusieurs pays prévoient souvent le droit statutaire de prendre congé dans le cas de la maladie d'un enfant ou de la personne qui s'en occupe habituellement. Généralement, l'employé ou l'employée a droit à un certain nombre de jours de congé par année sans perte de revenu.

De nombreux pays mettent maintenant l'accent sur le partage des tâches ménagères et des responsabilités parentales entre les parents, ce qui est considéré non seulement comme une étape essentielle vers l'égalité des femmes, mais également comme un élément vital du bien-être de l'enfant. Il en résulte

---

[50] Groupe de travail sur le rôle des femmes dans l'économie, *L'intégration des femmes dans l'économie*, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 1984, p. 210.

[51] *Ibid.* p. 164.

que les congés pour obligations familiales, dans plusieurs des pays qui les offrent, sont accessibles à l'un ou l'autre des parents. Dans certains pays, toutefois, seule la mère a droit au congé de travail pour s'occuper d'un enfant malade. Certains pays offrent des avantages additionnels aux mères qui travaillent comme, par exemple, des heures de travail réduites ou des vacances supplémentaires. Dans certains pays de l'Europe de l'Est, le congé pour obligations familiales ne peut être pris par le père que si la mère n'est plus présente, est malade ou est dans l'impossibilité de s'occuper elle-même de l'enfant.

Nous examinerons ci-après les politiques adoptées par certains pays. Étant donné que l'information relative aux politiques de congés parentaux est très largement accessible, nous décrirons ici les politiques touchant principalement les congés statutaires pour soins d'urgence aux enfants comme, par exemple, lorsqu'un enfant est malade ou que la personne qui s'en occupe habituellement est malade, ou lorsqu'il faut accompagner un enfant à un rendez-vous chez le médecin ou à l'école. Dans certains cas, on fera référence au congé pour s'occuper d'autres membres de la famille, comme les adultes handicapés ou âgés, mais il est parfois impossible de faire la distinction, dans la documentation, entre ce type de congé et d'autres genres de congés pour convenances personnelles, comme les congés de deuil ou de mariage.

Puisqu'il existe certaines similitudes fondamentales entre des pays d'un même système socio-économique, les pays examinés ont été répartis en quatre grands groupes, à savoir :

1. pays nordiques;
2. pays de la Communauté économique européenne;
3. économies planifiées;
4. autres pays, y compris les États-Unis.

Pays nordiques*

Dans les pays nordiques, les programmes de congés parentaux sont fondés sur le principe que les femmes feront partie de la population active et que le soin et l'éducation des enfants sont une responsabilité partagée. On croit aussi que le fait que les hommes ont droit aux congés parentaux aide à prévenir la discrimination contre les femmes tant au travail qu'au foyer. Tous les pays nordiques se sont fortement engagés à encourager le partage des tâches ménagères entre les parents. Les politiques en matière de congés parentaux reflètent cet engagement.

Les dispositions brièvement décrites ci-après font généralement partie de vastes (et, selon les normes canadiennes, généreux) programmes de congés parentaux.

**Nota* : Le Danemark est ici classé dans la Communanté économique européenne.

Norvège [52]

En vertu de la Loi sur la protection des travailleurs et le milieu de travail (s. 33A), les employés et employées qui ont des enfants de moins de dix ans ont droit de prendre congé pour s'occuper d'un enfant malade ou lorsque la personne qui s'occupe habituellement de l'enfant est malade. Ce congé est limité à dix jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants qu'a un employé ou une employée. Les parents célibataires ont droit à un maximum de 20 jours de congé par année et la même disposition s'applique aux familles biparentales où l'un des parents est dans l'impossibilité de s'occuper des enfants du fait qu'il est malade, invalide ou placé dans un établissement.

Dans le cadre du régime norvégien d'assurance sociale, les prestations reçues durant ce genre de congé sont les mêmes que celles reçues par l'employé ou l'employée lorsqu'il ou elle est lui-même malade, c'est-à-dire le plein salaire. Les travailleurs et les travailleuses qui ont des obligations familiales peuvent également avoir droit à des heures de travail raccourcies et peuvent refuser d'effectuer des heures supplémentaires.

Suède [53]

Il existe, en Suède, une vaste gamme de dispositions de congés rémunérés et sans traitement, y compris un congé payé d'une durée maximale de deux jours (comprenant le temps de déplacement) lors du décès d'un parent proche. Dans le cadre du vaste programme de prestations parentales de ce pays, chaque famille a droit à 60 jours au maximum de congés payés par enfant par année pour s'occuper d'un enfant, qu'il s'agisse d'un enfant légitime, adoptif, en foyer nourricier ou d'un beau-fils ou d'une belle-fille, jusqu'à ce que cet enfant atteigne l'âge de 12 ans (ou 16 ans si l'enfant est handicapé).

Les prestations versées représentent 90 % du revenu assurable, jusqu'à un montant maximal semblable au maximum du revenu hebdomadaire assurable dans le cadre du programme canadien d'assurance-chômage. Les congés parentaux sont administrés par le bureau régional d'assurance sociale sous la supervision de la Commission nationale d'assurance sociale. Ils sont financés conjointement par les employeurs et le gouvernement; les employeurs paient 75 % du coût du régime sous la forme d'une taxe de 7 % de la masse salariale. Les employés et les employées n'ont aucune cotisation à verser.

---

[52] Sources : entrevue avec Kari Skrede, Institut de recherche sociale appliquée, Oslo; *L'assurance sociale en Norvège*, L'Institution nationale des assurances, Oslo, 1981; *Loi sur la protection des travailleurs et le milieu de travail*, 4 février 1977, amendements de juin 1981, mai 1982 et décembre 1982, Direction générale de l'inspection du travail, Oslo, avril 1983.

[53] Sources : Yva Ericsson, *Le rôle économique de la femme en Suède*, document présenté par le gouvernement de la Suède au colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984, (ECE/SEM.6/R.1/ADD.7); Birgitta Wistrand, *La femme suédoise en marche*, L'Institut suédois, Stockholm, 1981; L'Institut suédois, "L'assurance sociale en Suède," *Fact Sheets on Sweden*, mars 1986.

Les prestations parentales sont accessibles dans les circonstances suivantes :

• Lorsqu'un enfant est malade ou lorsque la personne qui s'occupe régulièrement de cet enfant est malade.

• À la naissance d'autres enfants, durant le séjour de la mère à l'hôpital pour l'accouchement, le père peut rester à la maison pour s'occuper des enfants.

• Lorsqu'il faut accompagner un enfant à une clinique pédiatrique, à une clinique scolaire, à une clinique dentaire publique ou à un service de soins en santé mentale pour enfants et jeunes gens, les prestations parentales sont versées au parent qui prend congé pour accompagner l'enfant.

• Lorsqu'un parent désire visiter la garderie ou l'école, les prestations parentales sont versées jusqu'à concurrence de deux jours par année par enfant.

En 1974, l'assurance maternité a été convertie en un programme d'assurance parentale et le nombre d'hommes qui se prévalent de leur droit de prendre congé pour s'occuper d'un enfant a augmenté depuis lors. Il n'y a toutefois qu'un homme sur cinq qui se prévaut de ce droit statutaire durant la première année de vie de l'enfant. En moyenne, ces pères prennent 46 jours de congé par année. Un récent rapport d'un groupe d'étude gouvernemental sur le rôle des hommes indiquait que :

> Les hommes qui sont disposés à se prévaloir d'un congé payé pour s'occuper de leurs enfants se voient souvent en butte à la dérision et au ridicule de la part de leurs collègues de travail, particulièrement si le milieu de travail est à prédominance masculine.
>
> Les hommes se heurtent aussi à l'opposition des femmes qui occupent des emplois peu rémunérés et monotones auxquels elles désirent échapper le plus longtemps possible en se réservant l'usage exclusif de la période de congé. Selon son éducation, son choix de formation et d'emploi, la femme peut être conditionnée à s'acquitter seule des responsabilités du soin des jeunes enfants.[54]

Bien que la loi précise que la période de congé payé doit être équitablement partagée entre les deux parents, huit pères sur dix renoncent aux jours de congé auxquels ils ont droit en faveur de la mère. Le groupe de travail suggérait qu'il faudrait avoir recours à une forme de "discrimination positive" pour encourager les hommes à utiliser une plus grande proportion de leurs congés payés, peut-être en appliquant un "léger" système de quota dans l'attribution des congés à chaque parent et en précisant qu'une partie de ces congés n'est pas transférable d'un parent à l'autre.

Par ailleurs, il arrive beaucoup plus fréquemment que les hommes prennent congé pour s'occuper d'un enfant malade. Environ la moitié des jours de congé auxquels les bénéficiaires ont droit afin de s'occuper d'un enfant malade sont pris

---

[54] *Mannen i Förändring*, (Le Rôle en transformation de l'homme), sommaire d'un rapport du Groupe d'étude sur le rôle de l'homme, ministère du Travail, Suède, 1986, p. 21.

par des hommes. Environ 80 % de tous les pères prennent le congé de dix jours auquel ils ont droit lors de la naissance de leur enfant.

Finlande[55]

Les modifications apportées en 1981 à la Loi sur l'assurance-maladie de la Finlande ont permis d'augmenter à onze mois la durée du congé de maternité payé. Depuis 1978, les pères, tout comme les mères, peuvent prendre un congé payé. Selon un rapport réalisé en 1984 :

> Les pressions se font de plus en plus fortes pour qu'il y ait une meilleure coordination de la vie professionnelle et de la vie familiale. En conséquence, le congé statutaire de maternité a été porté à onze mois et le congé dit parental a été créé. Dans le secteur public, les deux parents peuvent prendre congé pour s'occuper d'un enfant malade, alors que dans la plupart des entreprises du secteur privé, seule la mère peut se prévaloir de ce droit.[56]

La Communauté économique européenne

La Commission des communautés européennes (organe directeur de la Communauté économique européenne) a annoncé, en décembre 1981, son intention de prendre des mesures en vue de promouvoir les congés parentaux et familiaux dans le cadre d'un nouveau Programme d'action de la Communauté pour la promotion de l'égalité des femmes en matière d'emploi. Le Parlement européen avait auparavant adopté une résolution sur la situation des femmes dans la Communauté européenne, résolution qui mettait l'accent sur le besoin d'harmoniser les lois et les pratiques des États membres en ce qui a trait aux congés parentaux et familiaux.

Une résolution relative aux politiques familiales, qui insistait sur la nécessité d'accorder la priorité à l'élaboration d'un congé parental, fut adoptée en juin 1983 et un projet de directive sur la question fut soumis au Conseil des ministres de la CEE en novembre 1983. (Les États membres de la Communauté se sont engagés à promulguer des lois visant la mise en application des directives du Conseil des ministres dans les trois ans suivant l'annonce d'une directive.) Une version modifiée de la Directive sur les congés parentaux fut présentée en novembre 1984, mais comme elle fait encore l'objet de discussions, les États membres n'ont pas encore eu à s'y conformer.

La Directive prévoit les dispositions suivantes en ce qui a trait aux congés pour obligations familiales :[57]

---

[55] Sources : Bureau international du travail, Genève, *Bulletin d'informations sociales*, nº 2, juin 1982; Bureau central de la statistique de la Finlande, *La position de la femme*, enquêtes statistiques nº 72, Helsinki, 1984; *Le rôle économique de la femme en Finlande au début des années 1980*, document présenté par le gouvernement de la Finlande au colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984, (ECE/SEM.6/R.1/ADD.6).

[56] Gouvernement de la Finlande, 1984, *op. cit.* p. 14.

[57] "Parental Leave", *European Industrial Relations Review*, nº 132, janvier 1985, p. 29.

Article 8

1. Les travailleurs et travailleuses auront droit de réclamer un nombre minimum de jours de congé par année (qui sera établi par les États membres) pour des raisons familiales urgentes.

2. Seront, entre autres, considérés comme des raisons familiales urgentes :

   - la maladie d'un conjoint;
   - le décès d'un parent proche;
   - le mariage d'un enfant;
   - la maladie d'un enfant ou celle de la personne qui s'en occupe normalement.

3. La durée du congé prévu au premier alinéa pourra être prolongée dans les circonstances suivantes :

   - le bénéficiaire est chef d'une famille monoparentale;
   - le bénéficiaire a au moins trois enfants à la maison, dont l'âge ne dépassera pas une limite qui sera établie par l'État membre intéressé;
   - le bénéficiaire est responsable du soin d'une personne handicapée vivant sous son toit.

4. Aux fins de la rémunération, des contributions au régime de sécurité sociale, et des droits aux allocations et pensions, les périodes de congés pour raisons familiales compteront comme une période de congé payé.

Le préambule du projet de Directive définit le congé parental et précise qu'il doit être accordé aux personnes suivantes :

- les pères et les mères;
- les pères et les mères adoptifs;
- les beaux-pères et les belles-mères;
- toute personne agissant en lieu et place de telles personnes dans des circonstances telles que la maladie grave ou le décès de ces dernières.

Selon ce préambule, le congé pour raisons familiales donnera droit à des périodes de congé limitées, attribuées pour des raisons familiales importantes et urgentes, aux travailleurs et travailleuses définis ci-dessus qui ont des responsabilités familiales. Aux termes de l'article 3 de cette Directive, tous les salariés, y compris ceux du secteur public, auront droit à ce congé. Les travailleurs à temps partiel seront inclus, et toute allocation ou prestation sera calculée "sur la même base et au prorata de celles accordées aux travailleurs à plein temps dans la même situation".[58]

Tel que mentionné, la Directive n'a pas encore reçu l'assentiment de tous les États membres de la Communauté. Il semble que le Royaume-Uni s'oppose

---

[58] "Parental Leave", European Industrial Relations Review, n° 132, janvier 1985, p. 30.

vigoureusement au projet de dispositions statutaires de congé, car il croit que la mise en application d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales pourrait avoir une incidence négative sur l'emploi.

Au Royaume-Uni, le débat se poursuit toujours quant aux mérites des programmes de congés parentaux en général, ce phénomène reflétant sans doute le climat politique qui prévaut dans ce pays. Selon Sheila Kamerman, une autorité internationale en matière de garde des enfants et de congés parentaux, le rythme de croissance et de mise en oeuvre des congés parentaux a ralenti, dans tous les pays, en même temps que tous les autres avantages sociaux, mais cet avantage est très populaire là où il existe. Elle indique que :

> La Suisse et le Royaume-Uni semblent être les seuls pays industrialisés où le débat sur les mérites ou l'utilisation de ce congé se poursuive toujours. Par contre, dans la plupart des pays, on continue d'exercer des pressions pour prolonger la durée de ce congé, le rendre accessible aux pères autant qu'aux mères, inclure les parents adoptifs au même titre que les parents naturels, et prolonger la durée du congé payé pour certains parents sinon tous.[59]

D'ailleurs, le Parlement européen apprenait, en décembre 1985, qu'en ce qui concernait l'adoption de cette Directive, "tout dépend de l'attitude du Royaume-Uni". Mais en décembre 1986, en réponse à une question d'un membre du Parlement quant aux raisons pour lesquelles la Directive ne pouvait être appliquée afin d'améliorer les choix des parents et le sort des familles en général, un représentant britannique a déclaré que la possibilité d'incidence négative sur l'emploi était de toute première importance et que le coût des mesures proposées serait "excessif".[60] En fait, la Commission sur le traitement égal (Equal Opportunity Commission) a estimé que les coûts supportés par les employeurs pour la mise en application du congé parental de trois mois prévu dans cette directive, y compris les perturbations, le recrutement de remplaçants et ainsi de suite, représenteraient une augmentation de moins de 0,01% de la masse salariale.[61]

La Commission européenne elle-même s'est donné beaucoup de mal pour justifier le coût de la mise en place de telles mesures en cette période où la situation économique est difficile. Elle insiste sur la contribution positive qu'apporterait un tel programme de congés "au montant global que coûte à la société la garde et l'éducation des jeunes enfants". La Commission soutient également que les coûts de ces mesures ne devraient pas être surestimés. En ce qui a trait aux dispositions de congés parentaux, avance la Commission, les coûts pourraient varier selon le taux de remplacement des travailleurs et

---

[59] Sheila Kamerman, "Maternity and Parenting Benefits: An International Overview", 1986. Dans *Infant Care Leaves*, sous la direction de Edward Zigler et Meryl Frank, New Haven, Conn., Yale University Press, à paraître.

[60] Renseignements fournis par le bureau de la Bibliothèque des communautés européennes, Ottawa, mai 1987.

[61] Equal Opportunities Commission, Briefings, "Parental Leave – The Proposed E.C. Directive and the EOC Study of the Costs", mai 1986. Cité par Sheila Kamerman (1986), supra, renvoi nº 59.

travailleuses en congé parental et la réduction temporaire de la demande de centres et de services de garderie d'enfants en bas âge. Pour ce qui est des congés limités pour raisons familiales, la Commission soutient que le facteur coût a déjà été pris en considération dans le budget salarial de la plupart des entreprises.[62]

Alors que certains des membres de la Communauté européenne, comme les Pays-Bas, ont déjà mis en oeuvre les dispositions de congé pour les employés ayant des responsabilités familiales, jusqu'à présent ces congés (tels que définis dans le présent document) ne semblent pas être offerts par un grand nombre d'États membres de la CEE. Plusieurs pays prévoient toutefois le droit statutaire à un congé pour convenances personnelles ou raisons familiales, comme le congé de mariage, de naissance ou de deuil.[63]

Il existe, en **Belgique**, un droit statutaire au congé pour raisons familiales, y compris le congé accordé au père lors de la naissance d'un enfant (deux jours), le congé de mariage pour un employé ou une employée (deux jours), le congé accordé lors du décès d'un conjoint ou d'un parent proche (trois jours au maximum) et à l'occasion de la première communion d'un enfant (une journée). Des congés sans traitement peuvent aussi être accordés pour des "raisons familiales urgentes", sous réserve des règlements détaillés qui seront établis dans les contrats de travail individuels ou les conventions collectives. Il n'existe toutefois aucune disposition statutaire accordant un congé parental général dans le cas, par exemple, de la maladie d'un enfant.

Au **Danemark**, il n'existe pas de droits statutaires particuliers aux congés pour obligations familiales bien qu'un congé soit accordé en vertu de principes juridiques généraux. Par exemple, le droit jurisprudentiel a établi qu'un congé devait être accordé lors d'une naissance ou d'un décès dans la famille lorsqu'il serait "néfaste au bien-être général de l'employé de s'en voir privé".[64]

De nouvelles mesures relatives aux congés parentaux ont été progressivement mises en application au Danemark en 1984 et 1985. Il n'existait apparemment aucune disposition en matière de congé pour obligations familiales, tels les soins d'urgence aux enfants.

Il n'existe, en **République fédérale d'Allemagne,** aucune disposition statutaire de congé payé pour raisons familiales, mais les principes généraux inscrits au Code civil ont établi que de "courtes" absences (de deux jours au maximum) pour "raisons personnelles" (par exemple, une naissance, un mariage ou un décès dans la famille) ne constituent pas un motif valable de licenciement ou de retenue de la paye. En outre, les employés ont droit à un maximum de cinq jours de congé payés par année pour s'occuper d'un enfant malade, lorsqu'aucune solution de rechange à la garde de l'enfant n'est disponible. (En RFA, les conventions collectives comprennent aussi généralement une disposition

---

[62] "Parental Leave Proposals", *European Industrial Relations Review*, nº 199, décembre 1983, p. 11.

[63] À moins d'indication contraire, les sources d'information sur les pays européens sont données au renvoi nº 49.

[64] *Supra* renvoi nº 49.

de congé pour obligations familiales de sorte que la plupart des travailleurs ont droit à au moins une dizaine de jours pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales.)[65]

En **France**, le droit statutaire au congé payé pour raisons familiales comprend un congé pour le père lors de la naissance d'un enfant (trois jours), un congé de mariage pour un employé (quatre jours) ou pour le mariage d'un enfant (un jour), et un congé lors du décès d'un conjoint ou d'un enfant (deux jours), ou d'un parent (un jour). Les mères qui ont de jeunes enfants ont droit à deux jours supplémentaires de vacances annuelles.

Il n'existe pas, en **Italie**, de droit statutaire général au congé payé pour raisons familiales bien que le droit jurisprudentiel ait établi qu'un employeur ne peut pas pénaliser un employé qui a pris congé (par exemple, à l'occasion d'une naissance, d'un mariage ou d'un décès dans la famille) lorsque le fait de s'en voir privé pourrait avoir une incidence grave sur "son moral et son bien-être psychologique". Une femme peut prendre un congé payé si son enfant est malade et qu'il a moins de trois ans. Le père peut se prévaloir de ce droit s'il a la garde exclusive de l'enfant ou s'il remplace la mère pour s'occuper de celui-ci. Nous n'avons aucune donnée quant au nombre de jours accordés annuellement.

Aux **Pays-Bas**, les travailleurs ont droit au congé payé pour raisons familiales en vertu des principes généraux inscrits au Code civil qui prévoit qu'un employé devrait être payé pour les "courtes" périodes au cours desquelles il ou elle prend congé en raison de "circonstances spéciales". Ces circonstances comprennent le congé accordé au père lors de la naissance d'un enfant (d'un à quatre jours), lors du mariage d'un employé (d'un à quatre jours) et lors d'un décès dans la famille de l'employé (d'un à quatre jours). La durée de ce congé varie selon qu'il s'agit d'un parent proche ou éloigné. Il n'existe aucune disposition statutaire donnant droit au congé parental général dans le cas, par exemple, de la maladie d'un enfant, bien que la possibilité d'adopter une loi à cet effet ait été discutée.

Au **Portugal**, la loi prévoit une gamme de congés payés pour raisons familiales, dont le mariage d'un employé ou d'une employée (onze jours) et la maladie d'un parent proche (deux jours à la fois).

En **Espagne**, les employés ont droit aux congés payés pour raisons familiales, y compris le congé accordé au père lors de la naissance d'un enfant (deux jours, ou quatre jours si l'employé doit se déplacer), le congé lors du mariage d'un employé (quinze jours), lors de la maladie ou du décès d'un parent proche (deux jours, ou quatre si l'employé doit se déplacer), ou lors d'un déménagement (un jour). La mère ou le père peut prendre un congé non payé pour s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de trois ans, et un travailleur ou une travailleuse qui s'occupe, à titre de tuteur légal, d'un enfant de moins de six ans peut travailler selon des heures réduites (son salaire étant calculé en proportion).

Au **Royaume-Uni**, les travailleurs n'ont aucun droit statutaire au congé pour raisons familiales telles que la naissance, le mariage ou le décès d'un membre

---

[65] À moins d'indication contraire, les sources d'information sur les pays européens sont données au renvoi nº 59.

de la famille et il n'existe aucune disposition statutaire en matière de congé parental dans le cas, par exemple, de la maladie d'un enfant. Les travailleurs et travailleuses doivent prendre leurs propres dispositions avec leurs employeurs par voie de négociation collective, ou doivent s'arranger pour faire garder leurs enfants lorsque ces derniers sont malades.

Les économies planifiées [66]

Dans le système socio-économique des économies planifiées d'Europe de l'Est, les femmes sont fortement encouragées à faire partie de la population active et les dispositions relatives aux congés parentaux et familiaux traduisent cette réalité. Dans la plupart de ces pays, au moins 80 % des femmes adultes travaillent en dehors de leur foyer. (Au Canada, en 1986, 55 % des femmes faisaient partie de population active.)[67] Toutefois, dans nombre des économies planifiées, les responsabilités relatives à la garde des enfants sont presque entièrement considérées comme étant du ressort de la femme. Bien que les congés parentaux et familiaux soient censés être accessibles aux pères autant qu'aux mères, dans de nombreux cas les pères ne se prévalent de ce droit que si la mère est absente, malade ou placée dans un établissement.

Comme nombre d'économies planifiées sont aux prises avec des taux de fécondité peu élevés, les prestations parentales ou de maternité augmentent souvent en fonction de la taille de la famille. Les mères de famille nombreuse peuvent avoir droit à des périodes plus longues de congé annuel, par exemple, selon le nombre d'enfants au foyer. La durée des congés de maternité peut aussi augmenter lors de la naissance du deuxième enfant ainsi que pour les suivants. Les congés pour s'occuper d'un enfant malade peuvent aussi être plus généreux, selon le nombre d'enfants dans la famille.

Nous examinerons ci-après les politiques relatives aux congés pour obligations familiales de certaines des économies planifiées.

Bulgarie [68]

Les travailleurs et travailleuses assurés ont droit à un congé d'au plus 10 jours par an pour s'occuper des membres de la famille (autres que les enfants de moins de 16 ans) qui sont malades ou pour les accompagner à des rendez-vous médicaux ou à des séances thérapeutiques dans une autre région ou à l'étranger.

---

[66] Les données publiées dans cette section reposent principalement sur une série d'entrevues personnelles avec des chefs de délégations assistant au colloque de la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies sur "Le rôle économique de la femme dans la région de la CEE" qui s'est tenu à Vienne, en octobre 1984. Les sources particulières seront précisées s'il y a lieu.

[67] Statistique Canada, *La population active*, 1986, Tableau 56.

[68] Sources : entrevue avec Mme Vesselina Peytcheva, secrétaire du Comité du mouvement des femmes bulgares, *100 questions et réponses concernant les femmes bulgares*, Comité bulgare des femmes, Sofia, 1983; Milanka Vidova, *La condition juridique de la femme en R.P. de Bulgarie*, Sofia Presse, 1981.

Les parents qui doivent s'occuper de leurs enfants malades jusqu'à l'âge de 16 ans ou les accompagner à des rendez-vous médicaux ou à des séances thérapeutiques dans une autre région ou à l'étranger ont le droit de prendre à eux deux 60 jours de congé chaque année (qu'ils peuvent se partager comme ils le veulent). Ils peuvent aussi se prévaloir de congés payés pour s'occuper des enfants souffrant de maladies infectieuses, des nouveaux-nés qui doivent demeurer à l'hôpital et des enfants en quarantaine, pour toute la durée de la maladie. Ce congé (ainsi que tout congé pris pour s'occuper des membres de la famille qui ont plus de 16 ans) n'est pas déduit des 60 jours de congé alloués chaque année.

Pour les enfants jusqu'à 9 ans, les prestations sont équivalentes à 100 % du salaire. Les travailleurs et travailleuses qui prennent congé pour s'occuper d'enfants plus âgés et d'autres membres de la famille reçoivent des prestations équivalentes au montant de l'indemnité de maladie qu'ils recevraient s'ils étaient eux-mêmes malades. Les parents peuvent prendre un congé non payé pour des périodes plus longues lorsque les enfants sont malades durant de très longues périodes, ce congé donnant lui aussi droit à la pension. Ce congé est accessible aux pères depuis 1973. Toutefois, un employé n'a pas droit au congé payé pour obligations familiales s'il y a un autre membre de la famille qui est sans emploi et qui peut s'occuper du parent ou de l'enfant qui est malade, assister à un rendez-vous médical ou à une séance thérapeutique. Les travailleurs ne peuvent pas se prévaloir d'un congé payé pour s'occuper d'un membre de la famille qui pourrait être hospitalisé et qui refuse de l'être.

Tchécoslovaquie [69]

En Tchécoslovaquie, de 80 % à 90 % des femmes en âge de procréer font partie de la population active. Une mère a le droit de rester à la maison jusqu'à concurrence de cinq jours entièrement rémunérés si son enfant est malade. Cette période s'applique à chaque maladie et peut être prolongée dans le cas d'un accord avec le syndicat au lieu de travail de l'employée.

République démocratique allemande [70]

En raison des préoccupations que suscitent les faibles taux de fécondité, les programmes de congés parentaux en République démocratique allemande (RDA) offrent de meilleurs avantages aux familles qui ont plus d'enfants. Le congé parental n'est accessible qu'aux mères et celles qui travaillent par quarts peuvent avoir droit à plus de jours de congé que les travailleuses dont les heures de travail sont normales.

---

[69] Sources : entrevue avec Mme Dagmar Molkova, sous-ministre du Travail et des Affaires sociales, gouvernement de la Tchécoslovaquie; Jaroslava Bauerova, *Problèmes particuliers de la main-d'oeuvre féminine en Tchécoslovaquie*, document présenté par le gouvernement de la Tchécoslovaquie au colloque de la CEE sur le rôle économique de la femme, Vienne, octobre 1984, (ECE/SEM.6/R.1/Add.4).

[70] Sources : entrevue avec la Dr Helga Horz, chef de la délégation de la RDA au colloque de la CEE sur le rôle économique de la femme dans la région de la CEE, Vienne, octobre 1984; *L'emploi des femmes en RDA*, document présenté par le gouvernement de la RDA au colloque de la CEE à Vienne, en octobre 1984, (ECE/SEM.6/R.3/ADD.3); "Gemeisamer Beschlusse", *Neues Deutschland*, 18 mai 1984.

Jusqu'en 1984, seules les mères célibataires pouvaient se prévaloir du congé payé pour s'occuper d'un enfant malade. Toutefois, en mai 1984, dans le cadre d'une politique spéciale comprenant un train de mesures additionnelles en matière de bien-être social et de sécurité du revenu pour les familles nombreuses, ce congé est devenu accessible aux femmes mariées qui travaillent et qui ont au moins trois enfants. Lorsque ces femmes doivent rester à la maison pour s'occuper d'un enfant malade, elles reçoivent 90 % du revenu net moyen pendant deux jours ouvrables au maximum, pour chaque cas de maladie.

Si la mère doit s'absenter plus longtemps de son emploi, les prestations à compter de la troisième journée seront équivalentes à l'indemnité de maladie à laquelle la mère aurait droit si elle était elle-même malade. (Il semblerait que les congés de maladie pour les travailleurs et les travailleuses soient fixés par la loi de la même façon que les salaires minima le sont au Canada. Les travailleurs qui s'absentent de leur emploi pour cause de maladie ont droit à sept semaines de congé entièrement rémunérées, après quoi ils reçoivent des prestations de maladie.)

La période maximale de congé pour s'occuper d'un enfant malade est fixée à huit semaines par année civile pour les mères ayant jusqu'à trois enfants, à 10 semaines par année pour les mères ayant quatre enfants et à 13 semaines par année pour les mères ayant au moins cinq enfants.

Dans les cas jugés légitimes, ces dispositions s'appliquent également au père ou à la grand-mère de l'enfant. Comme dans nombre d'autres économies planifiées, le soin des enfants en RDA est considéré dans une large mesure être du ressort de la mère. Les pères (ou les grands-mères) ne prennent généralement la relève de la mère que si celle-ci se voit dans l'impossibilité de s'occuper elle-même des enfants. Comme l'indiquait un rapport publié en 1984 en RDA :

> En plus du vaste système de garderies pour enfants d'âge préscolaire, les centres de garde où les enfants se rendent l'après-midi après l'école aident les femmes à concilier leurs obligations professionnelles et familiales.[71]

La RDA détient l'un des taux de participation féminine à la population active les plus élevés du monde, 89 % des femmes adultes occupant un emploi rémunéré en 1983.[72]

Hongrie[73]

La Hongrie affiche également un taux très élevé de participation féminine à la population active. Une mère qui prend congé pour s'occuper d'un enfant

---

[71] *L'emploi des femmes en RDA*, supra renvoi nº 72, p. 3.

[72] *Ibid.*

[73] Sources : entrevue avec Mme Vera Vandor, membre du comité des relations étrangères, Conseil national des femmes hongroises; *La position de la travailleuse en Hongrie*, document déposé par la délégation hongroise au colloque de la CEE à Vienne, en octobre 1984.

malade a droit à des prestations pendant une période de trois mois au maximum chaque année pour un enfant de moins de trois ans, et pour une période d'un mois au maximum chaque année pour un enfant de trois à six ans. Le montant de la prestation est le même que celui que la mère recevrait si elle était elle-même malade.

Les récentes politiques hongroises mettent l'accent sur le partage du travail domestique et des responsabilités parentales, et le congé parental suivant la naissance d'un enfant est accessible aux pères depuis 1982. Il semble toutefois que peu de pères prennent ce congé en raison surtout du montant peu élevé des prestations de congé prolongé. Bien qu'un travailleur ou une travailleuse reçoive l'équivalent de 20 semaines de salaire entièrement rémunérées aussitôt après la naissance d'un enfant, les prestations versées durant le reste de la période de congé, qui peut être prolongée jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans, sont fixées à un niveau qui n'équivaut qu'au tiers environ du salaire moyen. La Hongrie était en train de restructurer son programme de congés parentaux en 1985 et étudiait la possibilité de calculer les prestations de congé prolongé d'après un certain pourcentage du salaire habituel du travailleur ou de la travailleuse, plutôt que selon un taux fixe.

On peut présumer que la méthode de calcul des niveaux de prestations pourra inciter les pères à prendre congé pour s'occuper d'un enfant malade, car ils recevraient, pour ce type de congé, le même montant de prestations que s'ils étaient eux-mêmes malades.

Union soviétique [74]

Le système soviétique verse des prestations aux mères qui prennent congé pour s'occuper d'un enfant malade, mais les détails de ces dispositions n'ont pu être obtenus. Selon une déclaration du gouvernement soviétique, certaines mesures supplémentaires ont été mises en application au cours des quelques dernières années

> afin de fournir aux femmes de meilleures conditions pour concilier maternité et participation active aux affaires publiques, pour organiser les heures de loisir de la famille et profiter des équipements et des services culturels.[75]

Les changements apportés en 1981 au système de prestations comprennent notamment un congé payé supplémentaire de trois jours et un congé payé de deux semaines pour les femmes qui ont au moins deux enfants de moins de 12 ans, prestations qui s'ajoutent aux prestations et congés de maternité ordinaires. Elles ont également droit de priorité en matière de congé annuel durant l'été ou au moment qui leur convient.

---

[74] Sources : *L'égalité des femmes en URSS*, mise en application en URSS des clauses de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Moscou, 1983; *Explanatory Memorandum to the reply of the Soviet Government to the United Nations Questionnaire in connection with the World Conference to review the achievements of the United Nations Decade for Women*, document déposé au colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984 (ECE/SEM.6/R.1/ADD.10).

[75] Explanatory Memorandum (Mémoire explicatif), supra renvoi nº 74, p. 5.

Dans une déclaration émise en 1984, le gouvernement indiquait son intention de porter à 14 jours, et ce avant 1985, la durée du congé accordé pour s'occuper d'un enfant malade. Il n'y avait aucune indication quant à la durée précédente de ce congé. Dans le cadre du plan quinquennal 1986-1990, il était prévu que la durée du congé de maternité payé pour les travailleuses serait portée à 70 jours. (Les travailleuses avaient auparavant droit à un congé payé de huit semaines entièrement rémunérées avant la naissance d'un enfant et à un congé postnatal de huit semaines. On suppose que ce congé de 70 jours viendrait remplacer l'ancien congé postnatal de 56 jours.) Les plans prévoyaient également que le congé pour s'occuper d'un enfant serait prolongé jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant. (Auparavant, les mères avaient droit à un congé partiellement payé pour s'occuper d'un enfant jusqu'à ce qu'il ait un an et à un congé non payé jusqu'à ce que ce dernier ait 18 mois.)

En dépit des allusions contenues dans les déclarations gouvernementales quant aux "droits et devoirs égaux" des parents, il semble que le congé pour s'occuper d'enfants malades ne soit accessible qu'aux mères. Cette optique se traduit dans le fait que, "pour accroître le temps libre dont disposent les mères qui travaillent", des mesures ont été prises pour instaurer un système de journée ou de semaines de travail à temps partiel à l'intention des femmes, dont les horaires de travail souples, particulièrement dans les usines et installations de production dont les effectifs sont à prédominance féminine.[76]

Autres pays

Outre les principaux groupes de pays décrits ci-dessus, d'autres pays ont mis en application des dispositions statutaires de congé pour les employés et les employées ayant des responsabilités familiales. Par ailleurs, les États-Unis se démarquent des autres pays industrialisés en ce qu'ils n'ont ni politiques ni programmes nationaux en matière de congés parentaux ou de congés pour les employés et les employées qui ont des obligations familiales.

En **Autriche**, un congé payé de courte durée (d'un à six jours par année) est accessible aux hommes et aux femmes qui doivent s'absenter de leur emploi pour s'occuper d'un membre de la famille qui est malade.[77] Des documents émanant du gouvernement autrichien font référence à l'objectif du partage des responsabilités parentales

> selon lequel la femme et l'homme s'acquittent conjointement de leurs obligations familiales et jouissent par conséquent d'un traitement égal dans l'organisation de leur vie professionnelle.[78]

Les **États-Unis** n'ont aucun programme national de congés de maternité ou de congés parentaux payés, et il n'existe aucune loi fédérale assurant la

---

[76] *Ibid.*

[77] Ministère fédéral des Affaires sociales de l'Autriche, *Austrian Report*, en conformité avec le MAS/WP 6(81)1 de l'OCDE, *Review of Policies for Equality of Opportunity*, 1981, p. 19

[78] *National Report*, document présenté par le gouvernement de l'Autriche au colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984, (ECE/SEM.6/R.1/ADD.8).

protection de la maternité. En vertu du Civil Rights Act fédéral de 1964, l'adoption de telles lois relève de la compétence des États et seulement six États ont adopté des lois en matière de congés de maternité ou de congés parentaux.

Mais même ces lois ont récemment été contestées devant les tribunaux comme étant discriminatoires en faveur des femmes enceintes. Toutefois, dans une décision rendue en janvier 1987, la Cour Suprême des États-Unis confirmait la loi adoptée par la Californie, en vertu de laquelle les employeurs sont tenus d'accorder à une femme enceinte un congé non payé d'une durée maximale de quatre mois, soit le même temps que celui accordé aux autres travailleurs et travailleuses admissibles à l'assurance-invalidité, et doivent garder son poste ouvert jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail. L'employeur de cette femme, une banque californienne, avait demandé à la cour de déclarer cette loi inconstitutionnelle du fait qu'elle favorisait les femmes enceintes au détriment des hommes et des femmes non enceintes.[79]

Aux États-Unis, l'attitude générale à l'égard des congés de maternité et des congés parentaux a consisté à traiter la grossesse comme une invalidité. Dans cinq États, soit en Californie, à Hawaï, dans l'État de New York, au New Jersey, au Rhode Island et à Porto Rico, la loi oblige les employeurs à avoir une assurance-invalidité et à couvrir la grossesse et la maternité au même titre que les autres invalidités. Au niveau fédéral, le Pregnancy Discrimination Act, adopté en 1978, exige que "dans le cas de la grossesse, de l'accouchement ou de tout état y étant relié, les femmes soient traitées de la même façon que toute autre personne incapable de travailler en raison de son état et ce, pour toutes les questions relatives à l'emploi, y compris le versement de prestations dans le cadre du régime d'avantages sociaux". En d'autres mots, lorsque l'employeur offre une assurance-invalidité à ses employés, la grossesse doit être incluse au même titre que les autres "invalidités ".

En réponse à un questionnaire émanant du Sub-Committee on Civil Service, présidé par la représentante Patricia Schroeder, les organismes fédéraux du gouvernement américain ont indiqué que, bien qu'il n'existe aucune politique officielle à l'échelle gouvernementale en ce qui a trait aux fonctionnaires fédéraux des États-Unis, les pratiques de la plupart des organismes sont remarquablement similaires. L'octroi du congé, lorsqu'il existe, est laissé à la discrétion des surveillants. L'Office of Personnel Management a émis des lignes de conduite en matière de prestations de maternité pour les fonctionnaires fédéraux, mais il n'existe pas de catégorie distincte de congé statutaire de "maternité" au sein de l'administration fédérale. Toute absence reliée à la maternité doit être considérée comme un congé de maladie, un congé annuel ou un congé non payé.[80]

---

[79] *California Federal Savings and Loan v. Guerra*, tel que rapporté dans The Washington Post, 9 octobre 1986 et dans The Gazette, 17 janvier 1987.

[80] *Parental and Medical Leave: H.R. 4300 Briefing Paper*, Office of Representative Patricia Schroeder, Congress of the United States, House of Representatives, 17 juillet 1986.

Sheila Kamerman (1986) indique que :

> en dépit des taux élevés et croissants de participation féminine à la population active durant les principales années où ces femmes sont en âge de procréer, et même durant la grossesse et peu après l'accouchement, les États-Unis accusent un retard sur les autres pays industrialisés en ce qui concerne la mise sur pied de prestations de maternité et de prestations parentales. Les États-Unis sont au nombre des quelques pays qui n'ont encore aucun programme national de prestations de maladie en espèces, aucun programme national de prestations d'assurance-santé, aucun programme national de prestations de maternité ou de prestations parentales, et aucune politique nationale d'octroi de congés de maternité avec sécurité d'emploi.[81]

Le Congrès américain a étudié un projet de loi relatif au congé parental et médical (H.R. 925 auparavant H.R. 4300) qui accorderait aux parents un congé non payé de quatre mois avec sécurité d'emploi pour s'occuper d'un nouveau-né, d'un enfant nouvellement adopté ou gravement malade, ou d'un parent à charge. Tous les travailleurs et toutes les travailleuses auraient également droit à un congé sans traitement de six mois pour cause de maladie grave les empêchant de travailler. (À l'heure actuelle, la loi fédérale n'oblige pas les employeurs à offrir un congé médical temporaire à un ou une employée pour quelque raison que ce soit. Les travailleurs et les travailleuses qui sont malades n'ont aucun droit statutaire à un congé et il n'existe aucune politique uniforme garantissant une sécurité d'emploi raisonnable à ces travailleurs.)

Selon un document d'information diffusé en 1986:

> (Le projet de loi) H.R. 4300 est devenu nécessaire afin de combler le manque de consensus au sein des États en ce qui concerne les politiques relatives à la maternité et de tenir compte des nouvelles réalités des parents qui travaillent. Les mères et les pères pourraient tous deux prendre congé afin de participer aux soins dispensés à un nouveau-né ou à un enfant nouvellement adopté, ou pour s'occuper d'un fils, d'une fille, d'une mère ou d'un père gravement malade.
>
> De plus, le projet de loi H.R. 4300 garantira la sécurité d'emploi à tous les travailleurs et travailleuses, les assurant de pouvoir reprendre leur emploi s'ils sont frappés par une maladie soudaine ou ont un accident provoquant une invalidité temporaire.
>
> H.R. 4300 constitue une réaction positive à la révolution démographique et aux importantes réalités socio-économiques qui la sous-tendent.[82]

Le Family and Medical Leave Act de 1987 protégerait tous les employés et employées ayant travaillé durant 500 heures ou, le cas échéant, trois mois

---

[81] Kamerman, Sheila (1986) *supra* renvoi nº 59.

[82] *Supra* note 80.

consécutifs. Elle s'appliquerait à tous les employeurs ayant au moins quinze employés et engloberait toutes les installations géographiquement distinctes d'un employeur comptant chacune au moins 15 employés. (Les installations sont géographiquement distinctes lorsqu'elles sont situées à plus de 200 milles les unes des autres.) Les dispositions particulières relatives au congé familial non rémunéré sont les suivantes :

- jusqu'à concurrence de 18 semaines au cours d'une période de 24 mois lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ou en cas de maladie grave d'un enfant ou d'un parent à charge;

- le congé peut être pris sous forme d'heures de travail réduites, ne devant pas excéder 36 semaines de travail et devant être programmées de façon à ne pas perturber indûment les opérations de l'employeur;

- l'employeur ou l'employé(e) peuvent substituer d'autres congés payés à une partie du congé non payé;

- le congé pour naissance ou adoption d'un enfant doit être pris au cours de la première année suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant;

- le congé pour maladie d'un enfant ou d'un parent malade à charge peut être pris de façon intermittente lorsque des raisons médicales l'exigent;

- si le besoin du congé est prévisible et que l'état de santé de l'employé(e) le permet, le congé doit être programmé de manière à accommoder l'employeur;

- si le besoin du congé est prévisible, l'employé(e) doit donner à son employeur un préavis raisonnable.[83]

Bien que le projet de loi mette l'accent sur les dispositions statutaires relatives au congé pris aussitôt après la naissance ou l'adoption d'un enfant, il est clair qu'un tel congé pourrait aussi être utilisé par les employés et les employées qui doivent s'absenter temporairement pour s'occuper d'un enfant malade ou d'un parent à charge. Toutefois, il semble que le type de congé envisagé ici n'est pas le même que le congé pour obligations familiales de quelques jours par année qui fait l'objet de la présente étude, mais peut-être un congé ponctuel plus long, pour raison de maladie grave dans la famille proche.

---

[83] Report for H.R. 925 *Family and Medical Leave Act of 1987*, Legi-slate Report for the 100th Congress, 17 février 1988.

V. POLITIQUES CANADIENNES EN MATIÈRE DE CONGÉ

Bien qu'aucune compétence canadienne ne prévoie de droit statutaire en matière de congés pour les employés et employées ayant des responsabilités familiales (sauf les exceptions signalées dans la section précédente), certains travailleurs canadiens bénéficient de tels congés soit parce qu'ils sont prévus dans leur convention collective, soit parce que leurs employeurs ont adopté des politiques à cet effet.

Tel que mentionné, nous avons réalisé aux fins de la présente étude des sondages auprès des employeurs et des syndicats en vue d'établir dans quelle mesure les congés pour obligations familiales sont accessibles aux employés et employées canadiens.

Nous avons également effectué des recherches dans les banques de données sur les conventions collectives compilées par Travail Canada et les ministères provinciaux du Travail ainsi qu'auprès d'autres sources afin d'établir dans quelle mesure les clauses prévoyant des congés pour obligations familiales sont incorporées aux conventions collectives et politiques patronales formelles ou informelles. Nous résumons ci-après les résultats de ces recherches.

Conventions collectives

Les renseignements concernant les dispositions des conventions collectives canadiennes proviennent des banques de données des ministères fédéral et provinciaux du Travail et des syndicats eux-mêmes.

Ministères du Travail

Travail Canada et la plupart des ministères provinciaux du Travail colligent et analysent les conventions collectives couvrant les travailleurs et les travailleuses relevant des codes du travail fédéral et provinciaux. Dans chaque cas, les données rassemblées se rapportent à des conventions relevant des compétences fédérale et provinciales. Par exemple, la banque de données de Travail Canada comprend les conventions collectives des employeurs assujettis aux lois provinciales sur les normes d'emploi, et les données rassemblées par les gouvernements provinciaux peuvent comprendre les conventions des employeurs relevant du Code canadien du travail. À l'exception des gouvernements territoriaux, toutes les compétences gouvernementales ont été consultées aux fins de la présente étude.[84]

Cinq provinces seulement procèdent à l'analyse systématique des conventions collectives couvrant les employés et les employées relevant de leur compétence. En Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique, il existe des données sur les diverses dispositions prévues dans les conventions. Bien que le congé pour obligations familiales, tel que nous l'avons défini aux fins de la présente étude, ne soit pas au nombre des dispositions faisant partie des données répertoriées, la plupart des provinces possèdent des renseignements concernant le nombre de conventions contenant des clauses prévoyant des congés pour raison de maladie dans la famille, ce motif constituant probablement l'élément central du congé pour obligations familiales.

---

84 Les détails des réponses figurent à l'Annexe I.

Bien que les données provenant des provinces ne soient pas rigoureusement comparables en raison des différences dans les types de conventions analysées et les méthodes de sélection des échantillons, on peut faire les observations suivantes :[85]

1) Dans les provinces de l'Atlantique et du centre du Canada, environ 10 % en moyenne des conventions collectives contiennent des dispositions de congés pour obligations familiales. Cependant, ce chiffre est trompeur, car il n'indique pas le pourcentage des travailleurs et travailleuses touchés. En Ontario, par exemple, seulement 25 % des travailleurs et travailleuses ont, dans leur contrat de travail, une disposition relative au congé pour raison de maladie dans la famille. Mais dans les provinces de l'Ouest, en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba, de 31 % (au Manitoba) à 60 % (en Saskatchewan et en Alberta) des travailleurs et travailleuses bénéficient de telles dispositions.

Il se peut que le taux ontarien paraisse de beaucoup inférieur aux autres du fait que l'Ontario est en train de mettre sur pied un nouveau système de codage des conventions. Au moment de la rédaction de cette étude, l'analyse ontarienne ne comprenait que les conventions collectives couvrant au moins 200 employés et employées dans les secteurs suivants : administration et services municipaux, soins de santé, fonction publique et services publics provinciaux. Ces analyses ne comprennent pas encore la plupart des employés et employées relevant de la compétence fédérale ou travaillant dans la fonction publique fédérale (où les employés et employées ont droit au congé pour obligations familiales depuis la signature de leur convention cadre en 1984).

2) Seulement trois provinces détiennent des données par secteur industriel, soit la Colombie-Britannique, le Manitoba et l'Ontario. En Colombie-Britannique et en Ontario, la grande majorité des employés et employées dont les contrats contiennent des dispositions relatives au congé pour raison de maladie dans la famille travaillent dans le secteur public. Ils se répartissent relativement également entre l'administration locale, les services de santé, l'éducation et les services communautaires.

Cela n'est pas le cas du Manitoba où le pourcentage le plus élevé de travailleurs et travailleuses jouissant de cette disposition se trouve dans le secteur des services. Toutefois, cette différence peut reposer sur le système de classification des conventions collectives en vigueur au Manitoba. Les conventions des industries de services comprennent celles couvrant le personnel de soutien des institutions d'enseignement, le personnel des institutions hospitalières et de soins de santé, et le personnel des universités, toutes ces conventions pouvant être incluses dans le secteur public dans d'autres compétences. De plus, les données du Manitoba excluent les conventions collectives relevant de la compétence fédérale et les conventions établies entre les enseignants et les commissions scolaires.

---

[85] Ces observations ne tiennent pas compte des conventions collectives de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec ou de Terre-Neuve, car ces provinces ne font aucune analyse systématique de leurs conventions. Des chercheurs des ministères du Travail du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse nous ont fourni quelques renseignements sur ces provinces, bien qu'il ne s'y fasse aucune analyse systématique des conventions.

3) La convention signée en Ontario entre les Travailleurs canadiens de l'automobile et la société General Motors semble être le plus important contrat de travail du secteur privé à prévoir des dispositions de congés pour cause de maladie dans la famille.

4) Bien que les données pertinentes soient fragmentaires, il semble que la majorité des dispositions relatives aux congés pour obligations familiales précisent de deux à cinq jours par année à ces fins.

5) Dans une grande proportion des conventions dans les provinces où on tient compte de ce détail (Ontario, Saskatchewan et Colombie-Britannique), le congé pour cause de maladie dans la famille est déduit des avantages de congé de maladie de l'employé(e). (Cela vaut pour une proportion de 35 % à 44 % de toutes les conventions comportant des dispositions pour cause de maladie dans la famille.) Au Manitoba, le système de codage des conventions ne permet de distinguer que les conventions contenant des dispositions permettant aux employés et employées d'utiliser leurs propres journées payées de maladie accumulées pour s'occuper d'un parent malade qui vit sous le même toit que l'employé(e).

6) L'Ontario est la seule province à coder les conventions selon le nombre de membres masculins et féminins. Les données ontariennes montrent que les conventions contenant des dispositions de congé pour raison de maladie dans la famille couvrent beaucoup plus d'hommes (51 200) que de femmes (9 672). Là encore, le contrat des Travailleurs canadiens de l'automobile et le contrat du SCFP avec Ontario Hydro englobent la majorité de ces travailleurs.

Outre les renseignements fournis par les ministères provinciaux du Travail, Travail Canada nous a également fourni une analyse portant sur près de 1 000 conventions collectives couvrant au moins 200 employés et employées qu'il avait dans sa banque de données. Un nouveau système de codage lui permet d'identifier les conventions contenant des dispositions relatives aux "congés pour raison de maladie dans la famille", ce qui se rapproche assez étroitement au congé pour obligations familiales tel que nous l'avons défini dans la présente étude

Environ 23 % des conventions contenues dans la banque de données comportaient des dispositions relatives aux congés pour raison de maladie dans la famille et, le plus souvent, ce congé était payé. Les détails de ces données apparaissent au Tableau 1.

D'autres renseignements tirés des conventions collectives compilées dans la banque de données de Travail Canada sont contenus dans une étude sur les prestations de maternité et les prestations parentales, étude réalisée par Christopher Church en août 1986 pour le compte du Bureau de la main-d'oeuvre féminine.[86] C. Church a examiné la formulation des dispositions dans un échantillonnage de conventions tiré de celles qui avaient déjà été sélectionnées du fait qu'elles contenaient quelque référence aux "prestations de maternité".

---

[86] Christopher Church, *Maternity and Parental Benefits in Canadian Collective Agreements*, étude réalisée pour le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, août 1986 (non publiée).

Tableau 1
Dispositions contenues dans les conventions collectives – Travail Canada, mai 1987

Maladie dans la famille

	Conventions		Employés et employées	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Congé payé	191	20.1	626 485	29.8
Congé partiellement payé	1	0.1	1 125	0.1
Congé non payé	16	1.7	79 120	3.8
Modalités non définies	11	1.2	15 600	0.7
Aucune disposition	731	76.9	1 377 687	65.6
Total	950	100.0	2 100 917	100.0

Source : Travail Canada, Bureau de renseignements sur le travail, données non publiées, mai 1987.

De l'ensemble des conventions contenant des dispositions de congé de maternité (700 des 960 conventions en mémoire), C. Church a constaté que 9 % seulement contenaient une disposition de congé pour voir aux besoins de la famille comme, par exemple, la maladie, les rendez-vous à l'école, chez le médecin et chez le dentiste. (Le congé pour décès n'est pas compris en tant que responsabilité familiale.) La durée du congé pour obligations familiales est généralement d'un à cinq jours, la plupart étant de deux jours. Un congé entièrement rémunéré est prévu dans 93 % des cas et on précise, dans 13 % des cas, que c'est l'employeur qui juge de la validité de la requête. On trouve un exemple typique de ce genre de clause dans une convention entre le gouvernement du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique (en vigueur jusqu'en janvier 1985) selon laquelle :

> À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé : (...) d'au plus une demi-journée pour accompagner un parent à charge à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou pour rencontrer les autorités scolaires; (...) d'au plus deux jours consécutifs (...) pour s'occuper temporairement d'un membre de la famille de l'employé(e) qui est malade.[87]

C. Church a observé qu'on peut discerner certaines tendances générales dans la présence de ces avantages et restrictions, en fonction de la présence de prestations de maternité. Les clauses relatives aux congés de paternité et d'adoption sont légèrement plus courantes dans les conventions comportant des programmes de prestations supplémentaires de chômage (PSC, enregistrés auprès de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, selon lesquels l'employeur verse une somme complémentaire aux prestations de maternité du programme d'assurance-chômage), ainsi que dans celles comportant des périodes de congé plus longues. Le congé pour obligations familiales et le congé prolongé de soins d'enfant sont plus fréquents dans les

[87] *Ibid.* p. 10.

conventions dont les clauses de maternité contiennent des dispositions prévoyant des congés plus longs.

Dans son échantillon de 166 conventions, C. Church a inclus une large gamme de syndicats et d'industries. Il a constaté que les avantages tels que le congé pour obligations familiales étaient également répartis à travers l'échantillonnage, sans concentration dans un secteur en particulier.

Sondage auprès des syndicats

Aux fins de la présente étude, nous avons posté un questionnaire aux représentants des 30 syndicats comptant le plus grand nombre de membres, tirés du *Répertoire des organismes syndicaux au Canada de Travail Canada*. Nous avons également réalisé des entrevues téléphoniques pour compléter les réponses au questionnaire. Nous avons reçu des réponses de 18 syndicats. Un syndicat, la National Union of Provincial Government Employees, nous a fait parvenir les détails des contrats négociés par ses cinq affiliés, nous fournissant des données sur 22 syndicats au total.

Les détails des réponses ainsi que la formulation du questionnaire et une liste des syndicats rejoints figurent à l'Annexe I.

Les résultats du sondage indiquent qu'au sein de la main-d'oeuvre syndiquée, les fonctionnaires fédéraux et provinciaux sont les plus susceptibles d'avoir accès au congé payé pour obligations familiales. Les travailleurs et travailleuses du secteur privé sont beaucoup moins susceptibles de bénéficier de telles dispositions dans leurs contrats.

Les employés et employées provinciaux de la Colombie-Britannique, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard et de l'Ontario disposent tous de deux à dix jours de congé par année pouvant être utilisés en tant que congé pour obligations familiales. Dans certains cas, il est précisé que ce congé est exclusivement réservé aux besoins familiaux; dans d'autres cas, il englobe une vaste gamme de raisons personnelles.

Dans le secteur privé, le congé pour obligations familiales n'est pas fréquemment offert. Quelques syndicats, dont les Travailleurs en communication et de l'électricité du Canada et les United Food and Commercial Workers, comptent quelques travailleurs (de 13 % à 50 % de leurs membres) pouvant prendre congé pour obligations familiales bien que, dans deux cas, le congé soit déduit des congés de maladie de l'employé(e).

Les femmes constituent en moyenne de 45 % à 50 % des membres des syndicats de la fonction publique. Tel que déjà mentionné, les syndicats du secteur privé comptent en moyenne un tiers de membres féminins. Dans les syndicats à prédominance masculine, il existe très peu de dispositions touchant les congés reliés aux obligations familiales, sauf dans le cas du décès d'un parent. Les Travailleurs canadiens de l'automobile constituent une exception remarquable, car bien que 90 % des membres soient des hommes, leurs conventions contiennent un congé de trois jours pour convenances personnelles.[88]

---

[88] Voir Annexe II.

Politiques patronales

Afin de cerner quelles étaient les politiques et pratiques d'emploi des employeurs canadiens, nous avons réalisé un sondage téléphonique auprès des directeurs du personnel ou des directeurs des ressources humaines des 35 plus grands employeurs (en fonction du nombre d'employés) du secteur privé, choisis selon le classement des sociétés canadiennes publié par *Canadian Business* en juin 1986 ("Canada's Top 500 Companies") et *The Financial Post* au cours de l'été 1986 ("The Financial Post 500"). Cette liste était représentative des différents secteurs de l'économie et incluait les institutions bancaires, les sociétés de transport, les fabricants, le commerce de détail, les sociétés minières et les services publics. Certaines sociétés d'État faisaient partie de la liste. De ces 35 employeurs, le plus important comptait 123 000 employés et le plus petit, 20 000. Des 35 sociétés choisies, vingt-deux nous ont répondu.

Après avoir entendu une explication des "congés pour obligations familiales", les employeurs étaient invités à répondre à certaines questions précises en rapport à de tels congés et étaient également invités à formuler des commentaires généraux sur la question. (Le questionnaire et la liste des sociétés rejointes figurent à l'Annexe III.)

Aucune des sociétés avec lesquelles nous avons communiqué n'avait de politiques ou de procédures formelles en matière de congés pour obligations familiales, mais reconnaissaient pour la plupart le concept de ce genre de congé. En général, les répondants ne voyaient pas le congé pour obligations familiales comme une question sur laquelle l'administration avait dû se pencher dans le passé ou sur laquelle elle était susceptible d'avoir à le faire dans un proche avenir. Cette constatation est remarquable compte tenu des grands changements démographiques décrits au début de ce rapport. Elle dénote également une différence marquée par rapport à d'autres pays, comme les États-Unis, où on accorde beaucoup d'attention à la question des travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales.

Le récent rapport du Conference Board sur les sociétés commerciales et la famille, par exemple, indique que les sociétés américaines s'orientent de plus en plus vers des politiques visant à aider les travailleurs et les travailleuses à concilier obligations familiales et vie professionnelle. En effet, on indiquait dans cette étude que:

> les discussions avec les directeurs de ressources humaines aux États-Unis laissent planer peu de doute quant à l'incidence profonde des nouveaux modèles familiaux et des relations travail-famille sur les politiques et pratiques des sociétés commerciales à l'égard de leur personnel.[89]

Néanmoins, les représentants et les représentantes des employeurs ayant participé à notre sondage nous ont dit que leurs sociétés n'envisageaient pas, dans un avenir proche ou prévisible, l'élaboration de procédures ou de régimes particuliers en vue de régir les congés pour obligations familiales. Cette constatation est étonnante puisqu'elle sous-entend que les grands employeurs

---

[89] *Supra* renvoi nº 21, p. v.

canadiens ne croient pas que le besoin d'élaborer de telles politiques se fera sentir dans un avenir prochain, ce qui démontre que les employeurs ne sont pas sensibilisés aux changements démographiques survenus.

Les répondants ont signalé l'existence de deux types d'arrangements que nous avons appelés "semi-formels" (c'est-à-dire ceux reliés à un autre type de congé déjà en place) et "informels" (soit les arrangements ponctuels, en fonction de la demande). Les congés semi-formels sont habituellement rémunérés et les congés informels peuvent être payés ou non payés.

Les données issues du sondage sont les suivantes :

1. Les congés semi-formels c'est-à-dire des congés pris sous le couvert d'un autre genre de congé déjà existant : 38,1 % des employeurs ont fait état de ce type d'arrangement.

a) l'option congé de maladie élargi : l'entreprise reconnaît officiellement que l'employé peut utiliser son congé de maladie pour d'autres motifs que sa propre maladie (c'est-à-dire lorsque son conjoint ou son enfant est malade). Dans de tels cas, on peut qualifier ce congé de congé pour "convenances personnelles", et 19 % des employeurs ont dit l'offrir.

b) l'option congé de maladie restreint : le congé de maladie s'applique exclusivement à l'employé(e), mais ce dernier ou cette dernière peut utiliser ses jours de vacances pour s'occuper d'un enfant ou d'un conjoint (19 % des employeurs prévoyaient cette option). Un des répondants a signalé qu'il y avait des problèmes relatifs au programme d'invalidité à long terme lorsque les employés utilisaient leurs propres journées de maladie à d'autres fins.

2. Les congés informels : des congés pour obligations familiales sont accordés à la discrétion du supérieur immédiat de l'employé(e), qui autorise l'octroi du congé et détermine si le congé sera payé ou non payé (52,4 % des répondants offraient cette option).

Les autres répondants illustrent la gamme des attitudes du monde des affaires à l'égard du congé pour obligations familiales. Dans un cas, on s'attendait à ce que l'employé(e) reprenne le temps de travail perdu en faisant des heures supplémentaires ou à ce qu'il utilise ses journées de vacances. Selon ce répondant, les responsabilités familiales sont l'affaire de l'employé et non celle de l'employeur. Dans un autre cas, il n'existait pas de dispositions particulières concernant les congés pour obligations familiales et les employés pouvaient se prévaloir d'un congé payé d'une durée allant de quelques heures à quelques jours. Ce répondant a déclaré que leur entreprise, axée sur les besoins du personnel, était d'avis que l'"engagement au travail allait dans les deux sens et était doublement rendu".

Quant à la rémunération du congé, le principal facteur semble être la durée du congé ou la période de temps requise. Pour ce qui est des rendez-vous médicaux, le congé payé était presque toujours disponible s'il ne s'agissait que de quelques heures. Ces congés étaient accordés à la discrétion du supérieur immédiat de l'employé(e). Pour de courtes périodes de congé comme, par exemple, une journée ou deux, il existait habituellement une certaine forme de congé payé, depuis l'accès au congé sans condition à l'exigence que

l'employé(e) "remette" le temps d'absence en faisant des heures de travail supplémentaires à un certain moment.

Pour ce qui est des congés plus longs, c'est-à-dire des congés de plus de quelques jours à la fois, aucun employeur n'a dit offrir de congé payé, sauf si l'employé avait droit à des jours de vacances qu'il pouvait utiliser à la place. Les demandes de congé sans traitement sont traitées cas par cas.

Plus de 76 % des répondants au sondage ont indiqué que les employés pouvaient utiliser d'autres types de congé lorsque survenaient des situations familiales urgentes. D'autres, dans une proportion de 14 %, ont indiqué que cela n'était pas autorisé et 9,5 % des répondants n'étaient pas certains des dispositions autorisées. La plupart des répondants ont déclaré que les employés et employées ne demandaient pas souvent à prendre congé pour obligations familiales, mais plusieurs n'étaient pas au courant de la fréquence de ces demandes.

Le manque de dispositions formelles de congés pour obligations familiales suscite plusieurs préoccupations :

• De nombreux répondants ont indiqué que les employés et les employées peuvent utiliser leurs propres jours de vacances pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Si cela devient pratique courante, les employés et employées verront leurs vacances considérablement réduites. Cela est particulièrement vrai des femmes qui sont habituellement les principales dispensatrices de soins à la famille et sont, par conséquent, très susceptibles d'avoir à prendre congé pour s'occuper des situations familiales urgentes.

• Le fait que la plupart des employeurs laissent l'attribution du congé pour obligations familiales à la discrétion du supérieur immédiat de l'employé ou de l'employée met celui-ci ou celle-ci à la merci de ses supérieurs et pourrait mener au traitement inégal.

• Le fait qu'un employé ou employée doive s'absenter régulièrement pour assister à des rendez-vous comme, par exemple, pour accompagner un parent à une séance thérapeutique pourrait créer des difficultés, puisque les répondants patronaux ont fréquemment mentionné que de telles absences ne sont pas autorisées ou comprises dans leurs politiques relatives au personnel.

• Même si la plupart des répondants reconnaissent le concept du congé pour obligations familiales, il est intéressant de constater que les employés et les employées ne demandent pas très souvent à prendre ce genre de congé. Les employeurs peuvent avoir interprété ce manque de demandes comme une preuve à l'appui qu'il n'est pas nécessaire d'élaborer des politiques de congé. Par ailleurs, il se pourrait fort bien que les employés et employées craignent d'en faire la demande du fait qu'il n'existe pas de droit à ce congé ni aucune politique formelle l'autorisant.

Étant donné que les pourcentages d'employés, hommes et femmes, ayant des obligations familiales sont très élevés, il est permis de supposer que la plupart des employés et employées utilisent d'autres types de congés, tels que leurs propres jours de vacances ou leurs congés de maladie, lorsque survient une situation familiale urgente.

• En dépit du fait que les questions posées lors du sondage ne faisaient aucune référence au sexe, les répondants patronaux tenaient toujours pour acquis que nos recherches concernaient les travailleuses. Il semblerait que peu d'employeurs aient considéré la possibilité que les travailleurs puissent avoir besoin de congés pour obligations familiales.

VI. OPTIONS DE CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

La plupart des travailleurs canadiens n'ont pas le droit de prendre congé pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Aucun code de travail ne prévoit ce genre de congé et très peu de conventions collectives le contiennent. Aucun des employeurs du secteur privé que nous avons rejoints aux fins de cette étude n'avait de politique officielle en matière de congé pour obligations familiales. Bien que la plupart se soient dits prêts à accorder un jour ou deux de congé pour obligations familiales aux employés et employées qui en feraient la demande, ils ont également dit que peu d'employés et employées demandaient ce genre de congé. Qui plus est, aucun des employeurs rejoints ne croyait que le congé pour obligations familiales puisse devenir une importante question de politique dans un proche avenir.

Il est pourtant évident que de nombreux travailleurs et travailleuses ont besoin de prendre congé de temps en temps pour voir aux situations familiales urgentes comme, par exemple, accompagner un parent à charge à un rendez-vous chez le médecin, s'occuper d'un enfant qui est malade ou dont le dispensateur de soins habituel est malade, rencontrer le professeur d'un enfant ou voir aux besoins imprévus et temporaires d'un parent âgé ou handicapé. Il est également évident que les travailleurs et les travailleuses prennent congé pour ces raisons.

Comment les employés et employées arrivent à s'acquitter de leurs obligations familiales

Comment les employés et employées s'arrangent-ils pour résoudre ce problème? Dans de nombreux cas, il semblerait qu'ils utilisent leurs propres crédits de congés de maladie ou leur période de vacances. Il arrive fréquemment que cette pratique reçoive l'approbation tacite des employeurs et il arrive même qu'elle soit explicitement prévue dans la convention collective.

Le Conference Board, dont les opérations sont centrées à New York, indique que :

> Bien que de nombreux directeurs des ressources humaines reconnaissent que leurs employés doivent prendre congé à l'occasion pour s'occuper d'un enfant ou d'un parent malade, très peu d'entreprises semblent considérer cette question comme un problème particulier. Selon certains, les vacances annuelles ou les congés personnels constituent un coussin adéquat pour ce genre de situations d'urgence. D'autres reconnaissent toutefois que les employés utilisent parfois leurs propres journées de maladie pour s'occuper d'un parent malade et, bien que cette pratique trompeuse les dérange, ils semblent soit incertains quant aux méthodes à utiliser pour régler la situation, soit peu disposés à prendre des mesures préventives.[90]

Ce système informel fonctionne-t-il? Quels en seront les effets éventuels ? Les dispositions actuelles en matière de congé pour obligations familiales, ou plutôt leur absence, suscitent d'importantes préoccupations :

---

[90] *Supra* note 21, p. 33.

- **La répugnance des employés et des employées à demander congé**

La plupart des employeurs rejoints lors de notre sondage ont dit autoriser leurs employés à prendre des congés pour obligations familiales tels que nous les avons définis dans le cadre de la présente étude, mais que cette autorisation était généralement laissée à la discrétion du supérieur immédiat de l'employé(e). Dans certains cas, toutefois, les employés peuvent décider d'utiliser leurs propres crédits de congés de maladie ou leurs vacances plutôt que de courir le risque de se voir refuser ce congé par leur surveillant. Après tout, un ou une employée qui se voit refuser de prendre congé pour s'occuper d'une situation urgente à la maison peut alors n'avoir d'autre choix que de défier son surveillant, prendre congé quand même, puis se voir imposer des mesures disciplinaires. Cela explique sans aucun doute pourquoi les employeurs disent ne recevoir que peu de demandes de congé pour obligations familiales.

Cette répugnance à demander un congé d'urgence et à risquer d'essuyer un refus peut se révéler particulièrement vraie des mères qui peuvent avoir à prendre une ou deux journées de congé lorsqu'un enfant est malade ou que la personne qui s'en occupe habituellement est malade. Les responsabilités familiales incombent encore dans une large mesure aux mères plutôt qu'aux pères. Mais de nombreuses travailleuses occupent des emplois peu rémunérés et offrant peu de sécurité d'emploi, et cette situation peut leur rendre encore plus difficile la tâche de demander congé pour s'occuper des besoins d'un enfant. Elles peuvent également craindre que leurs demandes de congé temporaire ne viennent renforcer les opinions stéréotypées selon lesquelles les femmes manifestent peu d'engagement à l'égard du travail rémunéré ou sont incapables de concilier travail et responsabilités familiales, et que leurs chances d'avancement en soient ainsi réduites.

- **La cohérence dans l'application des politiques relatives aux congés**

En l'absence d'une politique de congés pour obligations familiales qui soit clairement établie ou en l'absence d'un droit spécifique des employés et employées à ce genre de congés, certains surveillants pourront exercer leur pouvoir discrétionnaire en faveur de l'employé, alors que d'autres pourront leur refuser cette autorisation. Qu'un employé puisse ou non prendre congé pour obligations familiales dépend donc de la relation personnelle qui existe entre l'employé et le surveillant, et du degré de sympathie ou de compréhension qu'a le surveillant à l'égard des responsabilités familiales de cet employé. Un employeur dont les politiques (ou l'absence de politiques) prévoient l'autorisation d'un congé selon cette méthode peut découvrir que l'application inégale de cette politique peut miner le moral des employés qui se croient lésés et créer des problèmes qui peuvent finalement avoir une incidence négative sur la productivité.

- **Le préjudice subi par les employés et les employées ayant des responsabilités familiales**

Les arrangements, formels ou informels, qui autorisent les employés et employées à utiliser leurs propres journées de congé de maladie ou leurs vacances pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales pénalisent en fait les employés ayant de jeunes enfants et ceux ayant à leur charge des personnes âgées ou handicapées pouvant parfois nécessiter une attention ou des soins d'urgence. Un ou une employée qui se voit obligée d'utiliser ses propres crédits de congés de maladie ou ses vacances pour s'occuper d'un membre de sa

famille risque par la suite d'être dans l'impossibilité de réclamer le même nombre de jours de congés de maladie, s'il est lui-même malade, ou de ne pas avoir droit au même nombre de jours de vacances que les employés n'ayant personne à charge.

- **L'érosion des vacances et des congés de maladie des femmes**

L'absence de dispositions distinctes relatives aux congés pour obligations familiales peut finir par miner les dispositions de congés de maladie et de vacances que les employeurs ont traditionnellement offertes à leurs employés. En effet, les lois en matière de normes d'emploi protègent le droit des employés à un certain nombre de jours de vacances par année. Les employés qui doivent utiliser leurs propres journées de vacances pour voir aux urgences familiales peuvent au bout du compte avoir droit à moins de vacances que ce qui est prévu par la loi.

Étant donné que c'est encore aux femmes qu'incombe généralement le fardeau des responsabilités envers les autres membres de la famille, même lorsqu'elles occupent elles-mêmes un emploi rémunéré, il est fort probable que les femmes seront touchées de façon disproportionnée si la situation actuelle se poursuit.

À certains égards, elles risquent de se voir aux prises avec un double fardeau. Les femmes qui font partie de la population active, qui doivent aussi fréquemment travailler de longues heures à la maison pour s'occuper des autres membres de la famille, peuvent avoir des heures de travail plus longues au total (si l'on tient compte du travail payé et du travail non payé), mais peuvent effectivement avoir une moins grande réserve de congés de maladie ou de vacances que leurs collègues masculins desquels on ne s'attend généralement pas à ce qu'ils prennent congé pour s'occuper des soins d'urgence requis par un autre membre de la famille. De tels préjudices ne sont guère cohérents avec l'engagement de la société à l'intégration pleine et égale des femmes à la vie sociale et économique du pays.

La société est-elle responsable?

D'aucuns diront que la décision d'avoir des enfants ou d'assumer la responsabilité des soins requis par un parent âgé ou handicapé est un choix personnel qui n'engage en rien la société. S'il en résulte que la personne ayant choisi d'assumer ces responsabilités a droit à moins de congés de maladie ou de jours de vacances que les autres membres de la société, c'est là le prix qu'elle a à payer pour avoir pris cette décision.

Par ailleurs, il est certainement à l'avantage de l'ensemble de la société que les gens continuent à avoir des enfants et à s'occuper d'eux. À moins que certains de ses membres ne choisissent de le faire, la société elle-même ne pourrait continuer. On pourrait invoquer les mêmes arguments à l'égard de ceux qui s'occupent des personnes âgées et handicapées. Comme nous l'avons vu plus tôt dans ce document, le soin privé des personnes âgées et handicapées prendra une importance accrue au fur et à mesure que ces dernières représenteront un pourcentage plus élevé de l'ensemble de la population et au fur et à mesure que s'accroîtra le mouvement vers la "désinstitutionnalisation" des personnes âgées et handicapées. Cela étant dit, il n'est certainement pas à

l'avantage de la société de pénaliser ceux de ses membres qui sont prêts à assumer la responsabilité du soin des autres membres de la société étant dans l'impossibilité de le faire eux-mêmes.

Le Canada, à l'instar de nombreuses autres sociétés industrialisées avancées, a déjà reconnu que les enfants sont une responsabilité sociale. L'instruction publique, par exemple, est dispensée gratuitement et obligatoirement à tous les enfants et le Code canadien du travail et les lois de toutes les compétences provinciales du Canada reconnaissent le droit statutaire aux congés de maternité et aux congés parentaux. Le programme national d'assurance-chômage incorpore les prestations de maternité afin que les travailleuses devant prendre congé pour donner naissance jouissent d'une certaine protection financière. Toutes ces initiatives démontrent l'engagement à reconnaître les enfants et la famille comme une responsabilité sociale et non seulement un choix privé et individuel.

Il peut être intéressant de noter qu'un groupe de travail, qui a étudié le programme d'assurance-chômage en 1981, a formulé des commentaires sur l'évolution des prestations de maternité de l'assurance-chômage, depuis le revenu de remplacement pour les mères qui étaient physiquement invalides par suite d'un accouchement jusqu'à la reconnaissance du fait que les mères doivent passer du temps avec leurs nouveaux-nés. Le fait de revenir au strict principe de l'invalidité physique pour le versement les prestations de maternité, dit le Groupe de travail,

> constituerait un énorme recul dans les politiques sociales. En cette période où la participation des femmes à la population active connaît une hausse constante, un tel changement réduirait considérablement le pouvoir de protection du revenu du programme d'assurance-chômage en ce qu'il s'applique aux travailleuses.[91]

Le Groupe de travail a recommandé que le programme de prestations de maternité soit rationnalisé afin de le rendre plus accessible aux travailleuses. Selon le Groupe d'étude, ces modifications

> reconnaîtront la contribution accrue des femmes à la population active et constitueront un grand pas en avant, à la fois en simplifiant les dispositions de maternité elles-mêmes et en renforçant le pouvoir de protection du revenu de l'ensemble du programme d'assurance-chômage.[92]

Donner le droit aux employés et employées de prendre congé lorsque survient une situation familiale urgente, comme celles que nous avons incluses dans la définition du congé pour obligations familiales, serait par conséquent cohérent avec les autres politiques nationales qui reconnaissent l'apport social des parents et des dispensateurs de soins aux personnes âgées et handicapées et garantirait que ceux et celles qui se chargent de cet important travail dans l'intérêt de la société ne seront pas pénalisés en retour.

---

[91] Emploi et Immigration Canada, *L'assurance-chômage dans les années 1980*, Rapport du Groupe de travail sur l'assurance-chômage, juillet 1981, p. 70.

[92] *Ibid.* p. 71.

L'opposition des employeurs aux congés légaux

Les employeurs et les organismes patronaux ont exprimé leur opposition à l'adoption de lois en matière de dispositions statutaires de congés pour obligations familiales. Selon eux, le système actuel offre plus de souplesse. Si, par exemple, un employé ou une employée a besoin de dix jours de congé, son surveillant peut exercer son pouvoir discrétionnaire et lui accorder ce congé; par contre, si l'employé n'a besoin que d'un seul jour de congé, il n'en prendra alors qu'un seul. Les employeurs soutiennent que s'il existait des dispositions statutaires fixant le nombre de jours de congé, l'employé serait limité à ce nombre. De plus, prétendent-ils, les employés et employées auxquels on donnera le droit à un certain nombre de jours de congé par année pour obligations familiales se prévaudront de ce droit et prendront ces journées de congé, qu'ils en aient ou non besoin. Cela pourrait augmenter les coûts aux employeurs.

Bien qu'il puisse y avoir du vrai à ces arguments, il faut les soupeser au regard du besoin des employés et des employées de disposer de quelque garantie qu'ils auront droit à un congé pour obligations familiales lorsqu'ils le requièrent et ne dépendront pas du bon vouloir de leur supérieur immédiat. Et plus particulièrement, il faut admettre que le fait d'obliger (ou d'autoriser tacitement) un employé à utiliser ses propres congés de maladie ou ses vacances pour s'acquitter de ses responsabilités familiales peut effectivement pénaliser les travailleuses, desquelles on s'attend encore qu'elles soient les principales dispensatrices de soins à la famille. En outre, si le droit au congé pour obligations familiales était reconnu par la loi, rien n'empêcherait un employeur de continuer à être souple dans certains cas, en accordant à un employé plus de jours de congé pour obligations familiales que le nombre maximum fixé par la loi, si les circonstances le justifient, de la même façon que les employeurs prétendent le faire actuellement.

Quant à l'argument selon lequel les employés et employées prendraient davantage de jours de congé qu'ils ne le font actuellement s'il existait un droit statutaire à ce genre de congé, il est intéressant de noter que les données relatives au système de congés suédois, dont nous avons parlé dans une section précédente, indiquent que, dans les cas où les employés et employées jouissent d'un droit statutaire à un nombre élevé de jours de congé par année pour obligations familiales (en Suède, les employés et employées ont droit à un maximum de 60 jours par année par enfant), en réalité, des périodes beaucoup plus courtes en moyenne sont prises. Les parents d'enfants de moins de cinq ans prennent en moyenne neuf jours de congé par année, et ceux dont les enfants ont entre neuf et douze ans ne prennent en moyenne que quatre jours de congé par année.[93]

Soulignons que, même dans le système actuel, les employeurs n'ont généralement aucun moyen de savoir si un employé ou une employée, qui prend une ou deux journées de congé à même ses journées de vacances ou une journée de congé pour cause de "maladie", s'absente en réalité à cause d'une urgence familiale (comme un enfant malade) qui n'est pas prévue dans les

---

[93] Renseignements tirés de *Social Insurance Statistics: Facts 1986*, Conseil national de l'assurance sociale, Suède, Division mathématique-statistique, décembre 1986, p. 24-25.

politiques patronales en matière de personnel ou dans la convention collective. Il serait dans l'intérêt des employeurs de reconnaître que les employés ayant des responsabilités familiales peuvent avoir besoin de prendre congé en plus de leurs propres congés de maladie ou de leurs vacances. Ainsi, ces travailleurs et travailleuses seraient assurés de disposer, au même titre que tous les autres travailleurs, de périodes suffisantes de vacances personnelles et de congés de maladie, ce qui leur permettrait de maintenir et peut-être même d'accroître leur productivité. Cela pourrait également améliorer le moral des employés et employées et peut-être même réduire l'absentéisme. Comme nous l'avons vu, les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales constituent maintenant la majorité de tous les employés et employées qui sont dans la force de l'âge.

La durée du congé

Les employeurs ont dit craindre que les employés et employées ne prennent des congés longs et fréquents s'ils jouissent du droit aux congés pour obligations familiales. Il peut être important ici de rappeler qu'un employé qui prend plus de deux ou trois jours de congé de maladie doit habituellement produire un certificat médical attestant de sa maladie ou de son incapacité de travailler. Un employé ou une employée peut aussi être tenu de produire un certificat s'il désire prendre plus de quelques jours de congé pour s'occuper d'un autre membre de la famille. Il est peu probable que le besoin de congés prolongés pour obligations familiales survienne à une fréquence régulière ou prévisible, comme c'est le cas des urgences familiales ponctuelles. Néanmoins, il serait peut-être possible de garantir légalement une période plus longue de congé non payé.

Les préoccupations des employeurs quant à l'attribution du droit de congé pour obligations familiales sont peut-être déplacées. Le congé pour obligations familiales, tel qu'entendu dans le cadre du présent document, est un congé permettant de s'occuper d'urgences familiales ponctuelles, qui ne représenterait qu'une ou deux journées à la fois. En fait, les dispositions relatives à ces congés dans la fonction publique fédérale autorisent un maximum de cinq jours par année financière, mais pas plus de deux jours consécutifs à la fois, pour s'occuper temporairement d'un parent malade. Cette disposition sous-entend que, si le parent malade requiert des soins à plus long terme, l'employé ou l'employée pourra utiliser ce congé pour prendre des arrangements à cette fin.

La question devrait-elle être laissée à la négociation collective?

Bien que peu de syndicats aient négocié de clauses relatives aux congés pour obligations familiales dans leurs conventions collectives, on pourrait avancer que les syndicats sont libres d'engager des négociations à ce sujet s'ils le jugent nécessaire. C'est juste, mais il est également important de souligner que peu de travailleuses (ainsi qu'une minorité de travailleurs) sont syndiquées. Les syndicats ont joué un rôle de premier plan dans l'élaboration d'autres mesures, telles que les prestations de maternité, les congés parentaux, les heures de travail réduites et les salaires minima, qui ont par la suite été adoptées en tant que politiques ou programmes nationaux accessibles à tous les travailleurs. Mais en définitive, il faut que des programmes nationaux soient adoptés pour que tous les travailleurs puissent en bénéficier. Même si tous les syndicats insistaient sur l'inclusion de clauses relatives aux congés pour obligations familiales dans leurs contrats de

travail et que les employeurs acceptaient ces exigences, la majorité des femmes (et même la majorité des hommes) qui ne sont pas syndiquées n'en bénéficieraient pas.

Si nous, en tant que société, acceptons la responsabilité de reconnaître l'apport économique et social des travailleurs et des travailleuses ayant des obligations familiales, il y aurait beaucoup à dire en faveur de l'instauration d'un droit statutaire à ce congé, plutôt que d'en laisser l'élaboration à la négociation collective. La meilleure méthode consisterait probablement à établir des normes minima relatives à ce congé dans le Code canadien du travail, normes que les syndicats pourraient par la suite faire relever à l'intention de leurs membres par voie du processus de négociation collective. C'est cette méthode qui a été adoptée, par exemple dans le cas des prestations de maternité, alors que certains syndicats ont négocié auprès de l'employeur un supplément aux prestations de maternité de l'assurance-chômage et ainsi obtenu, à l'intention de leurs membres, un congé parental ou de maternité entièrement rémunéré.

Dispositions statutaires en matière de congé pour obligations familiales

Dans l'ensemble, il semblerait que des dispositions statutaires de congé pour obligations familiales protégeraient les employés et employées, élimineraient le préjudice que subissent actuellement les travailleurs (et particulièrement les travailleuses) ayant des responsabilités familiales, et pourraient résulter en des avantages pour l'employeur sous forme d'une amélioration du moral du personnel, d'un accroissement de la productivité et peut-être d'une réduction de l'absentéisme.

Si l'on accordait aux travailleurs et aux travailleuses le droit au congé pour obligations familiales, comment cette politique pourrait-elle être mise en oeuvre? Ce congé devrait-il être payé ou non payé? Quel serait le coût des diverses options? (La question des coûts est traitée dans la section suivante.)

Si la loi garantissait le droit à ce congé, le Code canadien du travail et les lois provinciales relatives aux normes d'emploi pourraient contenir des dispositions à cet effet. Ce congé pourrait être payé ou non payé. Il existe actuellement des modèles de ces deux types de congés dans les lois sur les normes d'emploi. Par exemple, toutes les compétences canadiennes prévoient des congés de maternité ou des congés parentaux non payés après la naissance d'un enfant, et certaines provinces prévoient également des congés de paternité ou d'adoption. On pourrait considérer le congé pour obligations familiales comme un complément à ce type de congés et adopter des dispositions en vue d'élargir les types de congés parentaux déjà prévus aux termes de la loi. Bien que les dispositions relatives aux congés de maternité et aux congés parentaux se traduisent généralement en semaines de congé avant ou après la naissance d'un enfant, le congé de paternité, là où il existe, peut accorder au père d'un enfant le droit de prendre une ou deux journées de congé sans traitement lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (comme c'est le cas au Québec). Ce genre de disposition pourrait servir de modèle au congé pour obligations familiales. On pourrait établir clairement que de tels congés sont non seulement disponibles dans le cas des enfants à charge, mais aussi lorsque l'employé doit s'occuper d'un parent âgé ou handicapé.

Une autre solution consisterait à traiter le congé pour obligations familiales de la même façon que les vacances annuelles payées ou les jours fériés. Dans ce cas, l'employé ou l'employée aurait droit à un certain nombre de jours de congé payés par année pour s'acquitter de ses responsabilités familiales et ce nombre serait fixé par la loi. En vertu du Code canadien du travail, par exemple, neuf jours fériés doivent être observés chaque année à titre de congés payés. Le Code prévoit également que, dans certaines conditions, un autre congé peut être substitué à n'importe lequel de ces neuf jours fériés. On pourrait instituer une disposition semblable, selon laquelle un employé ou une employée aurait droit chaque année à cinq jours (ou plus) de congé payés pour obligations familiales, pourvu que l'employé ou l'employée satisfasse aux conditions habituelles d'emploi précisées dans la loi.

Mais les jours fériés reconnus par la loi correspondent à des dates précises où tous les employés et employées ont généralement droit à une journée de congé payé ou à une indemnité compensatrice de congé payé. Les congés pour obligations familiales seraient pris à la demande d'un employé ou employée lorsque survient une situation d'urgence. Ce congé serait peut-être plus adéquatement traité aux termes des articles relatifs aux vacances payées. Ces dispositions du Code donnent aux employés et employées le droit à des vacances annuelles payées d'une durée d'au moins deux semaines après chaque année d'emploi et de trois semaines après six ans. La gratification de vacances équivaut à quatre pour cent (4 %) des gains de l'année de travail ouvrant droit à des vacances et à six pour cent (6 %) des gains annuels après six années d'emploi. Les dispositions additionnelles relatives au congé payé pour obligations familiales pourraient également s'inspirer de cet article du Code.

Pour ce qui est des vacances payées, l'employeur peut, dans certaines limites établies par la loi, déterminer le moment où chaque employé et employée prendra ses vacances annuelles. Dans le cas du congé pour obligations familiales, il faudrait modifier cette condition, afin peut-être de prévoir que l'employeur doit accorder le congé pour obligations familiales lorsque l'employé ou l'employée en fait une demande jugée raisonnable.

Si la loi prévoyait le droit à un congé non payé, les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales seront quand même pénalisés, car l'on s'attendra à ce qu'ils renoncent à leur salaire lorsqu'ils doivent prendre congé pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales. On pourrait donc étudier la possibilité de fournir, dans le cadre du programme d'assurance-chômage, un revenu de remplacement aux travailleurs se prévalant de leur droit statutaire à ce congé. On pourrait aussi supposer que les syndicats se chargeraient de négocier une certaine forme d'indemnité à l'intention de leur membres se prévalant des dispositions de congé et que les employés non syndiqués n'y auraient pas accès.

Nous ferons un examen plus approfondi de certaines de ces options dans la section suivante.

VII. LE COÛT DE L'APPLICATION D'UN DROIT STATUTAIRE DE CONGÉ

Comme nous l'avons vu, de nombreux employeurs prétendent qu'ils autorisent déjà leurs employés et employées à prendre de courtes périodes de congé (peut-être d'une ou deux journées consécutives) pour leur permettre de s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Si le droit à ce genre de congé était garanti par la loi, quels coûts supplémentaires faudrait-il prévoir? L'estimation de ces coûts dépend de plusieurs questions :

1) Combien de jours de congé seraient prévus par la loi?

2) Quel serait le taux d'utilisation?

3) Les femmes seraient-elles plus susceptibles que les hommes de prendre ce type de congé?

4) Ce congé serait-il payé ou non payé?

5) Si l'on prévoit un congé non payé, serait-il accompagné d'autres mesures visant à fournir un revenu de remplacement aux travailleurs et travailleuses en congé comme, par exemple, dans le cadre du programme d'assurance-chômage?

Les coûts pourraient varier considérablement en fonction des réponses à ces questions, ainsi qu'en fonction de la combinaison particulière des conditions retenues. C'est pourquoi il est difficile d'établir des évaluations précises des coûts. Nous pouvons toutefois aborder le problème en examinant les coûts estimés de types similaires de congés, lesquels côuts pourraient nous fournir certaines indications quant au coût probable de l'établissement d'un droit statutaire au congé pour obligations familiales.

1) La durée du congé

Le seul grand modèle canadien de congé pour obligations familiales dont nous disposions est celui prévu par la fonction publique fédérale. Comme nous l'avons déjà mentionné, les employés et employées du gouvernement fédéral ont droit à un maximum de cinq jours de congé par année financière, mais ces congés ne doivent pas excéder deux journées consécutives. Cette restriction imposée au nombre de jours consécutifs peut avoir une certaine incidence sur les coûts. Il se peut que les employeurs soient moins susceptibles d'avoir à trouver un remplaçant si l'employé ou l'employée ne s'absente que pendant un ou deux jours. En outre, la restriction relative au nombre de jours consécutifs autorisés vient renforcer le principe selon lequel il s'agit d'un congé ponctuel permettant aux employés et employées de s'occuper de situations d'urgence et de prendre d'autres arrangements si la situation familiale est susceptible d'exiger une attention à plus long terme.

Selon certaines recommandations, comme celles formulées par le Groupe d'étude sur la garde des enfants (déjà mentionnées dans le présent document), le congé autorisé devrait être de cinq jours, bien que certains organismes (comme le Congrès du travail du Canada) aient recommandé dix jours par année.

On pourrait étudier la possibilité d'établir le nombre de jours de congé en fonction du nombre de personnes qui sont à la charge de l'employé ou de l'employée. Le programme de congé suédois, par exemple, prévoit 60 jours de congé payé par enfant par année jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze

ans. La durée de ce congé et la limite d'âge seraient probablement inacceptables dans le contexte canadien.

En tant que mesure initiale, le droit statutaire au congé pourrait prévoir cinq jours par année par enfant ou autre personne à charge comme, par exemple, les parents âgés ou handicapés vivant sous le même toit que l'employé ou l'employée. Cette disposition établirait une norme statutaire minimale. Les syndicats pourraient alors tenter d'obtenir des congés plus longs et les employeurs pourraient adopter des politiques prévoyant des congés plus longs s'ils le désirent.

Soulignons toutefois que l'expérience suédoise (abordée ci-après) indique qu'entre quatre et neuf jours par enfant constitue un reflet plus juste de la période de temps requise par la plupart des employés ayant des responsabilités familiales. Ainsi, un congé de cinq jours par personne à charge par année ne devrait probablement être considéré que comme une première étape dans la mise en application d'un droit statutaire à ce type de congé au Canada.

2) Les taux d'utilisation des congés pour obligations familiales

Il faudrait évaluer le taux potentiel d'utilisation du congé pour obligations familiales avant de faire quelque tentative que ce soit en vue d'évaluer le coût d'un droit statutaire à un tel congé. Là encore, il est très difficile de faire des évaluations précises. Il existe très peu d'information concernant le nombre d'employés et d'employées ayant à leur charge des parents âgés ou handicapés. On ne connaît pas l'incidence de la maladie chez les enfants à charge, ni la fréquence à laquelle les parents ont à s'occuper d'autres besoins comme, par exemple, assister à une rencontre à l'école de l'enfant ou l'accompagner à un rendez-vous chez le médecin.

La fonction publique fédérale ne détient aucun renseignement sur le taux d'utilisation des congés pour obligations familiales, ces dispositions étant apparemment trop récentes pour que l'on dispose de données fiables. Les conventions collectives du personnel de bureau et de surveillance prévoient depuis 1980 cinq journées de congé pour obligations familiales, mais la plupart des autres groupes de la fonction publique fédérale ne disposent de cette clause que depuis un an ou deux, et certains seulement depuis la signature de la convention cadre avec l'Alliance de la fonction publique du Canada en 1986. (Les données se rapportant exclusivement au groupe du personnel de bureau ne peuvent apparemment être rendues publiques pour des raisons touchant la sécurité de leurs positions de négociation.)

Des fonctionnaires du Conseil du Trésor ont indiqué que le taux d'utilisation du congé pour obligations familiales augmente au fur et à mesure que les employés et employées prennent conscience du fait qu'ils y ont droit. Selon un représentant, les unités qui jouissent de ce congé depuis plusieurs années se prévalent généralement des cinq jours auxquels elles ont droit, mais le taux d'utilisation du congé est moindre dans les unités qui ne disposent de ce congé que depuis un an ou deux.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les données suédoises peuvent nous fournir certaines indications quant aux taux potentiels d'utilisation.[94] Les prestations en espèces versées aux parents pour la garde temporaire d'un enfant ont été adoptées en 1974 et modifiées à plusieurs reprises depuis. De 1974 à 1976, chaque famille avait droit à un maximum de 10 jours par année pour s'occuper d'un enfant malade. Depuis 1977, on verse cette prestation jusqu'à concurrence de 12 jours par année aux familles n'ayant qu'un enfant, de 15 jours par année aux familles de deux enfants et de 18 jours par année aux familles d'au moins trois enfants.

Selon ces dispositions, qui sont en vigueur depuis 1980, l'indemnité est payable aux deux parents conjointement jusqu'à concurrence de 60 jours par enfant par année.

Les conditions d'admissibilité à cette indemnité sont la maladie ou l'infection contractées par un enfant ou par la personne qui s'occupe normalement de lui, ainsi que les rendez-vous dans les établissements de soins préventifs aux enfants. L'enfant doit avoir moins de 12 ans (jusqu'à 1980, l'âge limite était de 10 ans). Depuis juillet 1985, les enfants de moins de 16 ans sont, dans certains cas, couverts par cette assurance. De plus, le père a droit à une indemnité maximale de 10 jours lors de la naissance d'un enfant ("la prestation de dix jours"). Depuis 1986, les parents ont droit à deux jours supplémentaires de prestations par année pour les enfants âgés de 4 à 12 ans. Ces jours doivent être utilisés pour des visites à la maternelle ou à l'école de l'enfant.

Les données montrent que les parents dont les enfants sont âgés d'un à quatre ans utilisent le plus grand nombre de jours de prestations, soit neuf jours par année en moyenne, sur l'ensemble des parents ayant des enfants de moins de douze ans. Le taux d'utilisation chez les parents ayant des enfants de 9 à 12 ans est considérablement moindre, soit seulement quatre jours par année en moyenne. Pour tous les enfants, le nombre moyen de jours de prestations réclamés était de sept jours.

Il ressort de ces données deux points pouvant être pertinents au contexte canadien :

i) Même si les parents ont droit à un maximum de 60 jours de congé par enfant par année, le nombre moyen de jours de prestations réclamés s'est situé entre quatre (pour les enfants de 9 à 12 ans) et neuf (pour les enfants de 1 à 4 ans).

ii) Tandis qu'un certain nombre de propositions canadiennes concernant les congés pour obligations familiales semblent mettre l'accent sur cinq jours de congé par année pour les soins d'urgence aux membres de la famille, incluant les enfants et autres parents, l'expérience suédoise indique une moyenne de 4 à 9 jours par année pour les soins d'urgence aux enfants seulement. (Certains groupes et organismes canadiens ont recommandé l'adoption d'une disposition statutaire de dix jours de congé pour obligations familiales.)

---

[94] *Ibid*

3) Les femmes seraient-elles plus susceptibles que les hommes de se prévaloir de ce congé?

Du fait de l'important écart qui existe toujours entre les salaires des employés masculins et féminins, le sexe de l'employé se prévalant du congé proposé aurait également une certaine incidence sur les coûts. Si une proportion prédominante de travailleurs masculins touchant des salaires plus élevés se prévalaient de ce congé, le coût imposé à l'employeur qui doit se passer d'une ou deux journées du travail de cet employé ou embaucher un remplaçant serait en général plus élevé que si la majorité des personnes se prévalant de ce congé étaient des femmes.

Les attitudes sociales, abordées précédemment dans le présent document, semblent indiquer qu'il est probable que les femmes constitueraient la majorité des personnes qui se prévaudraient du congé pour obligations familiales, bien que l'expérience suédoise soit aussi instructive à cet égard.

Chez les hommes, le taux d'utilisation du congé pour obligations familiales est beaucoup plus élevé que le taux d'utilisation du programme de congés parentaux, qui est mieux connu. En 1984, par exemple, environ 22 % des pères se sont prévalus de leur droit au congé parental payé durant la première année de leur enfant. En 1985, les données montrent que près de 44 % des personnes qui se sont prévalues des prestations en espèces pour la garde temporaire d'un enfant étaient les pères de ces enfants.[95] En 1985, chez les parents mariés, les hommes ont réclamé en moyenne 5,3 jours de prestations et les femmes, 6,8 jours.

4) Ce congé serait-il payé ou non payé?

Comme nous l'avons déjà indiqué, la loi pourrait prévoir des congés avec traitement et des congés sans traitement. Les congés non payés continueraient de pénaliser les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales, car on s'attendrait à ce qu'ils prennent congé sans traitement. Toutefois, si le droit à un congé non payé était accordé, un revenu de remplacement pourrait être fourni par le biais du programme d'assurance-chômage.

Du point de vue de l'employeur, les congés payés et non payés pourraient résulter en l'engagement de frais additionnels si, comme le prédisent les employeurs, le droit statutaire au congé pour obligations familiales avait pour effet que les employés et employées prennent des périodes de congé plus longues qu'ils ne le font actuellement.

Si la disposition statutaire prévoyait un congé non payé, les coûts à l'employeur se résumeraient à la perte du travail d'un employé ou employée durant la période de congé. S'il fallait remplacer l'employé ou l'employée en congé, il est probable que cela n'engagerait pas de frais supplémentaires, car le salaire normalement payé à l'employé absent serait versé à son remplaçant qui fournirait le travail requis par l'employeur. Il se peut toutefois que l'employeur ait à engager certaines dépenses administratives pour recruter un remplaçant.

---

[95] *Ibid.* p. 23 et 24.

Si la disposition statutaire prévoyait un congé payé, les coûts à l'employeur seraient le salaire versé durant l'absence de l'employé et peut-être aussi le coût de remplacement de l'employé absent.

La nécessité de remplacer un travailleur ou une travailleuse qui prend un ou deux jours de congé dépendrait de la nature de l'occupation de cet employé. Dans certains milieux de travail, d'autres travailleurs peuvent assumer la charge de travail d'un employé qui s'absente pendant une journée ou deux. Dans d'autres cas, comme par exemple un poste dans une chaîne de montage ou dans l'enseignement, il faudrait possiblement trouver un remplaçant à l'employé(e) absent(e). La difficulté à évaluer le pourcentage des employés absents qu'il faudrait remplacer complique également toute tentative d'évaluer les coûts d'application d'un congé pour obligations familiales.

5) Le congé non payé avec prestations d'assurance-chômage

Si les dispositions statutaires prévoyaient un congé non payé, les employés et employées qui se prévaudraient de ce congé subiraient un préjudice financier si les employeurs décidaient de retenir une partie de leur salaire pour les jours de congé qu'ils auraient pris. La possibilité d'offrir des prestations dans le cadre des prestations spéciales du programme d'assurance-chômage a également été envisagée. Les prestations pour obligations familiales pourraient faire partie du programme de prestations de congé parental, bien que cela puisse alors exclure la possibilité de prestations aux employés et employées qui prennent congé pour s'occuper d'un parent âgé ou handicapé.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le Conseil consultatif de l'emploi et de l'immigration a suggéré que les prestations de maladie de l'assurance-chômage puissent également devenir accessibles aux employés et employées obligés de s'occuper de personnes à charge malades.[96] Cette proposition pourrait aussi être trop restrictive, en ce qu'elle n'autoriserait pas le versement de prestations aux employés et employées s'absentant pour d'autres obligations familiales, telles que les rendez-vous chez le médecin ou à l'école. De plus, il est difficile de voir comment de telles dispositions pourraient être mises en oeuvre dans la structure actuelle du programme d'assurance-chômage.

Le programme existant prévoit le versement d'un maximum de quinze semaines de prestations de maladie aux candidats et candidates admissibles et aucune prestation durant les deux premières semaines de la maladie de l'employé. (Une structure semblable s'applique actuellement aux prestations de maternité et d'adoption.) L'employé doit produire un certificat médical pour être admissible aux prestations. Il est clair que ces exigences ne conviendraient pas à un programme de congés dans le cadre duquel l'employé ne réclamerait qu'un ou deux jours de congé à la fois.

Même si on abolissait le délai de carence de deux semaines des prestations spéciales de l'assurance-chômage, comme l'ont recommandé

---

[96] *Supra* note 41, p. 32.

plusieurs rapports,[97] il pourrait être difficile d'incorporer au programme d'assurance-chômage le versement des prestations réclamées pour quelques jours de congé pour obligations familiales. Du point de vue de l'administration du programme, le coût du traitement des petites réclamations de très courte durée risquerait d'être extrêmement élevé.

L'utilisation du programme d'assurance-chômage en vue de fournir un revenu de remplacement aux travailleurs et travailleuses prenant un congé sans traitement serait peut-être beaucoup plus appropriée dans le cas des travailleurs et travailleuses ayant besoin de congés prolongés pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Ce sont les travailleurs et travailleuses qui doivent prendre congé pour s'occuper d'un parent atteint d'une maladie ou d'une invalidité prolongée qui sont les plus susceptibles d'avoir besoin de ce genre de congé.

Le programme d'assurance-chômage pourrait être adapté en vue de prévoir le versement de prestations de congé pour obligations familiales à titre de prestations spéciales semblables aux prestations actuelles de maternité, d'adoption et de maladie. Les employés et employées pourraient être tenus de produire un certificat médical au nom du membre de la famille dont la maladie prolongée oblige l'employé(e) à prendre un congé de longue durée. Les autres critères qui s'appliquent actuellement aux prestations spéciales du programme d'assurance-chômage, comme la période d'admissibilité, les exigences d'entrée, et ainsi de suite, pourraient aussi s'appliquer aux prestations de congé pour obligations familiales.

L'évaluation des coûts des dispositions de congé

Il faudrait faire une série de suppositions et de combinaisons de suppositions au sujet des facteurs abordés ci-dessus pour évaluer le coût total de l'application d'un droit statutaire au congé pour obligations familiales. Comme il n'existe pas actuellement de données fiables sur lesquelles fonder nombre de ces suppositions, toute évaluation serait probablement sujette à une telle marge d'erreur qu'elle ne serait pas particulièrement utile. C'est pourquoi nous n'avons pas tenté de calculer les coûts totaux aux fins du présent document. Nous n'avons pas non plus tenté d'évaluer le coût des prestations de congés pour obligations familiales dans le cadre du programme d'assurance-chômage.

Pour des raisons que nous avons déjà mentionnées, ce programme, dans sa structure actuelle, ne constituerait pas un mécanisme approprié au versement de prestations couvrant une ou deux journées à la fois. Nous avons également fait référence à la possibilité d'utiliser le programme d'assurance-chômage pour fournir des prestations aux employés et employées désirant prendre un congé prolongé pour cause de maladie dans la famille. Il faudrait réaliser des évaluations crédibles des taux potentiels d'utilisation de ce type de congé avant de pouvoir élaborer une évaluation cohérente des coûts possibles au programme d'assurance-chômage.

---

[97] Voir, par exemple, le rapport du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration (le Comité Hawkes) de la Chambre des communes sur l'assurance-chômage, 7e recommandation. *Rapports de la Chambre des communes*, deuxième session du trente-troisième Parlement, 1986-1987, No 28, 17 mars 1987, p. 28:5.

Par ailleurs, on pourrait entreprendre des recherches plus approfondies en vue d'établir une base plus fiable sur laquelle fonder une évaluation du coût du congé ponctuel pour obligations familiales. On pourrait, par exemple, examiner les taux d'utilisation du congé pour obligations familiales au sein de la fonction publique fédérale dès que des données pertinentes deviendront disponibles. Il serait également indiqué de procéder à l'analyse du taux d'utilisation selon le sexe, ainsi que d'obtenir des données relatives aux taux de remplacement des travailleurs absents et au coût de cette mesure, et autres renseignements pertinents.

Il existe des données relatives à d'autres types de congés pour convenances personnelles et ces données pourraient nous fournir des indications quant au coût d'application d'un droit statutaire au congé pour obligations familiales. La méthodologie utilisée pour évaluer le coût de cette forme d'indemnité indirecte[98] fait généralement appel à l'une de cinq techniques de base couramment acceptées (ou à une combinaison de toutes ou de certaines de ces techniques) :[99]

1) Le coût total annuel, c'est-à-dire le montant total dépensé par une société au cours d'une période de temps donnée (habituellement un an) pour un avantage social donné. Ce montant exclut généralement les frais administratifs.

2) Le coût par employé ou employée par année, obtenu en divisant le coût total des prestations par un nombre moyen de travailleurs et travailleuses au cours de la période en question ou par le nombre exact de travailleurs et travailleuses ayant droit à cet avantage.

3) Le pourcentage de la masse salariale, que l'on obtient pour l'avantage en question en divisant le coût total de la prestation de cet avantage par la masse salariale.

4) "Cents par heure" est le terme utilisé pour décrire le montant exigé par le syndicat par heure par employé(e).

5) Le coût horaire, que l'on obtient en divisant le coût total de la prestation de l'avantage par le total d'heures productives travaillées par tous les employés et employées durant la période couverte.

Le Bureau de recherche sur les traitements, rattaché à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, rassemble des renseignements sur les taux de salaire, les gains des employés, les conditions d'emploi et les pratiques connexes dans la fonction publique fédérale et dans le secteur privé. À tous les deux ans, le Bureau réalise une étude complète des avantages sociaux et des conditions de travail des employés, étude qui englobe généralement 200 organismes en moyenne.

---

[98] Glenn Kendall, *Costing of Selected Labour Standards: An Exploratory Study*, Direction de la recherche sur les relations économiques et industrielles, Travail Canada, janvier 1982, p. 3.

[99] Stephen J. Holoviak, *Costing Labour Contracts and Judging their Financial Impact*, Praeger Special Studies, New York, 1984, p. 21.

Le Bureau rassemble des données sur le "congé personnel et parental", c'est-à-dire le congé accordé à un employé ou une employée durant les heures normales de travail pour raisons de décès ou de maladie dans la famille, de mariage, de naissance ou d'adoption, de situations familiales urgentes, d'affaires syndicales, ou lorsque des circonstances non directement imputables à l'employé(e) l'empêchent de se présenter au travail.[100]

Dans cette catégorie, les incidences de congés de mariage payés, de congés de maternité payés et de congés payés pour raison de maladie dans la famille sont données séparément. C'est la dernière catégorie qui se rapproche le plus du congé pour obligations familiales tel que nous l'avons défini dans ce document.

L'étude réalisée en 1986 indique que 60 % des gestionnaires et des professionnels et 56% des employés et employées de bureau bénéficient d'un à six jours de congé payés par année pour raisons de maladie dans la famille. Toutefois, seulement 25% des travailleurs et travailleuses qui ne font pas partie du personnel de soutien se prévalent d'un tel congé. De ces 25%, presque la moitié reçoit d'un à trois jours de congé payés en tant que droit non discrétionnaire et le reste prend ce genre de congé à la discrétion de l'employeur.

Pour ce qui est du personnel de gestion et du personnel de bureau, près de la moitié des employés et employées prenant un congé payé pour raison de maladie dans la famille le font à la discrétion de leur employeur. La majorité des autres employés et employées obtiennent automatiquement d'un à trois jours de congé payé lorsqu'ils en font la demande.[101] (Voir détails, Tableau I, Annexe IV.)

Malheureusement, des données détaillées sur les coûts ne sont pas fournies pour chacune des catégories de congé payé pour convenances personnelles. (Il est à noter que le coût du congé de maternité payé, qui est compris dans la catégorie générale des congés personnels payés, se rapporte au coût des suppléments aux prestations de maternité de l'assurance-chômage que certains syndicats ont négociés auprès de leurs employeurs. Selon les données de 1986,[102] de 19 % à 36 % des employés et employées reçoivent ce genre de prestations. Pour la plupart des employées, les prestations versées alors qu'elles sont en congé de maternité consisteraient en prestations de maternité de l'assurance-chômage, dont le coût est exclu de ces données.)

Les données de 1984 indiquaient que plus de 76 % des employés et employées faisant partie de l'échantillonnage avaient droit au congé personnel payé. Pour les entreprises offrant cet avantage et ayant effectivement engagé des dépenses à ce poste en 1984, le coût était de 0,5 % de la masse salariale au taux ordinaire, ce qui équivaut à 153 $ par employé par année.[103] (Détails complémentaires au Tableau 7 de l'Annexe IV.)

---

[100] Bureau de recherches sur les traitements, renseignements fournis par Louise Trépanier, agente de projet, Demandes d'information.

[101] Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail 1986*, Principaux points des études sur la fréquence et les caractéristiques, décembre 1986, p. 115.

[102] *Ibid* p. 114 et Annexe IV, Tableau 2.

[103] Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Canada 1984*, décembre 1984, Tableau 30-A, p. 154.

Considérant que ces prestations englobent des types de congés qui ne seraient pas inclus dans le congé pour obligations familiales, ce coût ne semble pas être très élevé. En fait, le congé personnel payé était l'un des avantages les moins coûteux de tous ceux offerts par les employeurs faisant partie de l'échantillonnage. Par contre, les vacances payées représentaient 4,3 % de la masse salariale au taux ordinaire de l'employeur type, totalisant 1 182 $ par employé par année, alors que le congé de maladie payé représentait 2,1 % de la masse salariale au taux ordinaire et représentait une dépense de 691 $ par employé par année. (Voir Tableau 7, Annexe IV.) Il est peut-être pertinent de mentionner ici que si le congé payé pour obligations familiales était accessible, l'utilisation du congé payé de maladie pour voir aux obligations familiales (traité plus tôt dans ce document) pourrait diminuer et ainsi réduire le coût à l'employeur pour ce type de congé.

Les données relatives à 1986 indiquent que la médiane des déboursés de congés payés pour raisons personnelles se situe à 0,6 % de la masse salariale au taux ordinaire, soit 207 $ par employé ou employée par année pour le personnel de bureau; à 0,3 % de la masse salariale au taux ordinaire ou 87 $ par employé ou employée par année pour le personnel autre que le personnel de le bureau; et à 0,3 % de la masse salariale au taux ordinaire ou 86 $ par employé et employée par année pour tous les employés compris par cette étude. (Voir Tableau 9, Annexe IV.)

Rappelons que ces données incluaient des établissements faisant état de données réelles ou estimées. Elles excluaient les établissements qui n'offraient pas cet avantage, les établissements qui, même s'ils offraient cet avantage, n'avaient engagé aucune dépense à ce poste, et les établissements offrant cet avantage, mais ne disposant d'aucune donnée. En 1986, par exemple, 44 établissements étaient compris dans les évaluations des coûts du congé personnel payé pour le personnel de bureau. De ce nombre, neuf avaient fourni des données réelles et 35 des évaluations. Dans six établissements, aucune dépense n'avait été engagée à ce poste et dans 21 établissements, les données relatives aux dépenses n'étaient pas disponibles; dans un autre établissement, ce congé n'était pas offert. (Voir Tableau 9, Annexe IV.)

Soulignons que les données du Bureau de recherches sur les traitements sont fondées sur un échantillonnage plutôt restreint et que le taux de réponse des employeurs est relativement faible. Les coûts estimés fournis par les employeurs peuvent être plus ou moins exacts selon les diverses méthodes de tenue des registres.[104] Malgré ces restrictions, ces données peuvent nous donner un aperçu de l'ampleur des coûts que d'autres employeurs pourraient avoir à engager s'ils étaient obligés d'accorder des congés pour obligations familiales à leurs employés et employées. Pour les employés et employées de bureau, par exemple, le coût du congé payé pour raisons personnelles allait de 0,2 % de la masse salariale au taux ordinaire ou 60 $ par employé(e) par année à 1,0 % de la masse salariale au taux ordinaire ou 362 $ par employé(e) par année. Chez les travailleurs et travailleuses autres que le personnel de bureau, la gamme des coûts allait de 0,1 % des salaires réguliers ou 32 $ par employé(e) par année à 1,0 % de la masse salariale au taux ordinaire ou 253 $ par employé(e) par année. (Voir Tableau 7, Annexe IV.)

---

[104] Entrevue avec le personnel du Bureau de recherches sur les traitements, septembre 1987.

Des études privées[105] portant sur les coûts des avantages indiquent également que le congé payé pour raisons personnelles est l'un des avantages les moins coûteux. En pourcentage de la masse salariale annuelle brute, les coûts allaient de 0,1 % à 0,8 % pour les congés incluant le congé pour décès, le congé de service judiciaire et pour "autres motifs". Bien que cela ne soit pas clairement établi, on peut supposer qu'une proportion de ces "autres motifs" comprenne la maladie dans la famille et certains éléments du congé pour obligations familiales tel que nous l'avons défini aux fins de la présente étude. Exprimés en dollars par employé(e), les coûts s'échelonnaient d'un minimum de 31 $ à un maximum de 243 $; en cents par heure, les coûts allaient de 0,02 $ à 0,14 $.

---

[105] *Employee Benefit Costs in Canada*, 1986, Stevenson Kellogg, Ernst and Whinney.

VIII. CONCLUSIONS

Il semble inévitable que la question du congé pour les employés et employées ayant des responsabilités familiales prenne une importance accrue maintenant que tant de travailleurs, hommes et femmes, doivent concilier obligations familiales et emploi rémunéré. Comme nous l'avons vu dans ce rapport, les groupes représentant les employés et employées semblent jusqu'à présent se préoccuper davantage du besoin d'un tel congé pour les parents qui peuvent avoir à s'occuper des besoins urgents de leurs enfants à charge que pour les travailleurs et travailleuses ayant des parents âgés ou handicapés nécessitant des soins d'urgence de temps en temps. Toutefois, comme nous l'avons indiqué au début de ce document, de plus en plus d'employés et d'employées peuvent aussi être responsables de parents âgés ou handicapés et avoir besoin de prendre congé à l'occasion pour s'acquitter de leurs responsabilités envers ces personnes à charge.

Il semblerait que un grand nombre d'employeurs n'ont pas encore reconnu l'ampleur de ces besoins ni même le fait qu'ils sont susceptibles de s'accroître dans le futur. Bien que les employeurs disent avoir des arrangements informels avec les employés et employées devant prendre un jour ou deux de congé pour raisons familiales, il semblerait que ces politiques ne soient pas uniformément appliquées et qu'elles sont généralement laissées à la discrétion du supérieur immédiat de l'employé(e). Il en résulte que les employés et employées utilisent fréquemment leurs propres congés de maladie ou leurs vacances à ces fins, et que ce fait soit même officiellement reconnu dans certaines conventions collectives ou politiques patronales en matière de personnel.

La poursuite de ces arrangements improvisés et informels pénalise les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales et ronge leurs propres crédits de vacances et de congés de maladie. Ce préjudice ne peut être considéré comme acceptable dans une société qui, de bien d'autres façons, a reconnu sa responsabilité sociale envers les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées. En outre, le maintien des arrangements actuels risque d'être au détriment des employeurs, qui peuvent se voir aux prises avec une hausse des taux d'absentéisme, un affaiblissement du moral des employés, et une baisse de la productivité, alors que les travailleurs, hommes et femmes, tentent de concilier obligations familiales et responsabilités professionnelles.

Comme nous l'avons vu, du fait que l'on s'attend encore à ce que les femmes soient les principales dispensatrices de soins à la famille, il est fort probable que ce soient les femmes qui aient à prendre congé de temps en temps pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales et il se peut fort bien que les dispositions de congés personnels de maladie et de vacances annuelles de nombreuses travailleuses soient sérieusement réduites par les pratiques actuelles en matière de congé pour obligations familiales. Étant donné que les travailleuses assument souvent le double fardeau de l'emploi rémunéré et des responsabilités familiales, accomplissant de longues heures de travail pour s'en acquitter, la réduction de leurs propres congés de maladie et période de vacances leur porte un préjudice particulier.

À ce jour, peu de syndicats ont inclus des dispositions de congés pour obligations familiales dans la négociation de leurs conventions collectives, bien que nombre d'entre eux soient favorables à ce concept. Mais même si tous les syndicats obtenaient l'inclusion de telles clauses dans leurs contrats, les employés et employées non syndiqués, c'est-à-dire la majorité des travailleurs canadiens, n'auraient pas accès au congé pour obligations familiales. L'adoption

de dispositions statutaires relatives à ce congé, comme de nombreux groupes l'ont déjà recommandée, reconnaîtrait que la majorité des travailleurs ont de fait des responsabilités familiales. Ces dispositions statutaires devraient être considérées comme une norme minimale, accessible à tous les travailleurs. Les syndicats pourraient ensuite négocier des dispositions améliorées s'ils le désirent. Ces dispositions seraient particulièrement importantes pour les travailleuses qui ont probablement le plus à perdre si l'on permet au système actuel, improvisé et informel, de se poursuivre.

ANNEXE I

Analyse des conventions collectives compilées dans les banques de données des ministères fédéral et provinciaux du Travail

L'Île-du-Prince-Édouard

Il n'y avait aucune analyse des conventions collectives dans cette province quant aux dispositions touchant les congés pour obligations familiales.

Le Nouveau-Brunswick

Il n'y avait aucune analyse des conventions collectives quant aux dispositions touchant les congés pour obligations familiales. Selon un analyste, seul un très faible pourcentage (peut-être situé entre 5 % et 10 %) des 500 à 600 conventions en mémoire contiendrait quelque disposition relative aux congés pour cause de maladie dans la famille.

La Nouvelle-Écosse

Aucune analyse des dispositions pertinentes n'était disponible. Selon un chercheur, de 10 % à 15 % des 650 conventions en mémoire contiennent peut-être des dispositions touchant les cas de maladie dans la famille. Nous avons également appris que de plus en plus de conventions prévoient des congés en cas de situations urgentes comme, par exemple, les incendies, les inondations et les urgences domestiques. De telles dispositions donnent généralement droit à deux jours de congé d'urgence par année et ce congé pourrait probablement être utilisé pour d'autres situations urgentes comme, par exemple, la maladie dans la famille.

Le Québec

Aucune analyse systématique des conventions collectives n'était disponible dans cette province, bien qu'un certain nombre de conventions prévoient des congés pour obligations familiales.

L'Ontario

De toutes les provinces, c'est l'Ontario qui détient le système d'analyse des données le plus perfectionné. Des 1 714 conventions analysées jusqu'au mois d'octobre 1986, 1 540 conventions (ou 90 % des conventions en mémoire) ne contenaient aucune disposition relative aux congés pour cause de maladie dans la famille. Ces conventions représentaient 74 % de tous les employés et employées couverts par toutes les conventions enregistrées au ministère du Travail.

Des 174 conventions contenant quelque disposition touchant les congés pour cause de maladie dans la famille, près de la moitié (44 %) des conventions prévoient d'un à dix jours de congé pour cause de maladie dans la famille, imputés à la caisse de congés de maladie de l'employé(e). Dans cette catégorie, la plupart des conventions prévoient cinq jours de congé par année. La deuxième disposition la plus courante prévoit d'un à dix jours de congé payé (en sus des congés de maladie) pour cause de maladie dans la famille. Cela touche un autre

33 % des conventions contenant des dispositions de congé pour cause de maladie dans la famille. Dans cette catégorie, le nombre de jours le plus fréquent est de trois.

Sept autres conventions prévoient des congés non payés pour cause de maladie dans la famille, 14 conventions prévoient des congés payés dans la catégorie plus générique des "congés spéciaux", et 16 conventions prévoient certains congés pour cause de maladie dans la famille, mais il fut impossible d'établir la nature exacte des dispositions relatives aux congés.

À la seule exception du contrat des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), couvrant 26 000 employés et employées de General Motors du Canada (dont 1 500 sont des femmes), toutes les conventions contenant des dispositions de congés pour cause de maladie dans la famille concernent des travailleurs et les travailleuses du secteur public. Dans le secteur public, les conventions incluant des dispositions de congés pour cause de maladie dans la famille semblent être assez également réparties entre les classifications industrielles suivantes : le gouvernement local, les services de santé et de bien-être, et l'éducation et les services connexes. Les syndicats qui représentent le plus souvent ces travailleurs et travailleuses sont le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), l'Ontario Police Association et l'Ontario Nurses Association, le SCFP comptant, et de loin, le plus grand nombre de membres.

Fait intéressant à souligner, la vaste majorité des travailleurs et travailleuses dont les contrats contiennent des dispositions de congés pour raisons familiales sont des hommes (51 200) et une faible minorité sont des femmes (9 672). Cela découle en partie de la très grande taille de l'unité de négociation représentée dans le contrat entre les TCA et la société General Motors, et dans un autre contrat entre le SCFP et Ontario Hydro, représentant 15 000 travailleurs en électricité, gaz et eau, dont 12 000 sont des hommes.

Le Manitoba

L'analyse des conventions collectives du Manitoba ne comprend pas les conventions relevant de la compétence fédérale ni les conventions établies entre les enseignants et les commissions scolaires. (Toutefois, les conventions touchant le personnel de soutien des écoles, comme les employés et employées de bureau, les personnes travaillant à l'entretien et les chauffeurs et chauffeuses d'autobus, sont incluses.)

Cette analyse comprend un code pour les "congés pour s'occuper d'un parent malade", qui couvre les dispositions selon lesquelles un employé ou une employée peut utiliser ses journées de congé de maladie payées accumulées pour s'occuper d'un parent malade vivant sous le même toit que l'employé(e). Il peut y avoir des stipulations précisant que la personne nécessitant des soins doit faire partie de la famille proche et que personne d'autre ne peut s'occuper de cette personne. Une clause type pourrait exiger que :

> Dans le cas où un membre de la famille proche est atteint d'une maladie débilitante ou le confinant à la maison et que personne d'autre dans la famille de l'employé(e) ne peut s'occuper de la personne malade, l'employeur peut accorder un congé payé d'une durée

maximale de trois jours qui sera imputé aux crédits de congés de maladie de l'employé(e).[107]

Des 542 conventions contenues en 1986 dans la banque de données de la province, 161 conventions (ou 30 %) couvrant un peu plus de 20 000 employés et employées (31 % de femmes) prévoyaient un congé pour s'occuper d'un parent malade. Le pourcentage des conventions offrant ce genre de congé et le nombre d'employés et employées visés variaient en fonction du secteur d'activité. Dans l'administration publique, 18 % des conventions ne couvrant que 3 % des employés et employées offraient ce congé; dans le secteur des services, 52 % des conventions couvrant 64 % des employés et employées contenaient une disposition à ce sujet; dans le secteur de la fabrication, 2 % des conventions ne couvrant que 3 % des employés et employées; dans le secteur des institutions financières, 43 % des conventions mais ne couvrant que seulement 24 % des employés et employées; dans le commerce, 16 % des conventions couvrant 4 % des employés et employées; dans le secteur des transports, 15 % des conventions couvrant 47 % des employés et employées; dans le secteur minier, aucune convention ne contenait cette disposition et dans le secteur de la construction, 6 % des conventions la contenaient, mais seulement deux employés étaient touchés. (Une convention sur 17 analysées contenait cette disposition.)

La Saskatchewan

La Saskatchewan encode environ 150 des 400 conventions qu'elle a en mémoire. Les conventions codées comprennent des unités de négociation de toutes tailles et de tous les secteurs industriels, à l'exception des conventions de l'industrie de la construction, des conventions des enseignants et enseignantes et des conventions relevant du Code canadien du travail. Les dispositions contenant les congés pour cause de maladie dans la famille sont comprises dans les "congés payés exceptionnels pour raisons de famille", les "congés personnels pour motif valable (non payés)", et les "congés payés pour décès". Dans ces catégories, les statistiques n'étaient disponibles que jusqu'à 1985.

Presque tous les employés et employées (98 %) compris dans l'étude de 1985 avaient droit à un congé payé pour décès.[108] Un congé payé de trois jours pour décès ou maladie grave dans la famille constitue la norme, bien que les congés de quatre ou cinq jours deviennent de plus en plus courants. Dans certains cas, un congé plus long est offert lors du décès d'un conjoint ou d'un enfant. De nombreuses conventions comprennent maintenant les conjoints de fait.

Les données relatives aux congés exceptionnels pour raisons de convenances personnelles ou de famille montrent que 58 % des employés (et non des contrats) disposaient de ce type de congé dans les conventions codées de 1985. Toutefois, seulement 35 % avaient accès à des congés payés et les autres 23 % avaient droit à un congé non payé. Selon une publication du gouvernement de la Saskatchewan[109], dans la plupart des cas, le congé payé est imputé aux

---

[107] Renseignement fourni par le ministère du Travail du Manitoba, Recherche et planification, octobre 1986.

[108] *Non-Wage Provisions in Saskatchewan Collective Agreements*, 1985, ministère du Travail de la Saskatchewan, Direction des politiques et de la planification, 1985, p. 77

[109] *Ibid.*

crédits de congés de maladie. Les raisons habituellement admises sont liées aux urgences familiales ou domestiques, y compris les déménagements.

Bien que cette publication ne le précise pas, nous avons appris que le congé exceptionnel pour raisons de famille donne généralement droit à trois jours par année, cinq jours étant le maximum. Toutefois, selon un analyste du ministère du Travail de la Saskatchewan, les conventions tendent de plus en plus à comprendre davantage de restrictions sur le nombre maximal de jours permis par année par cette disposition.

Le droit à un "congé personnel (non payé) pour motif valable", qui autorise les congés prolongés, est accessible à 87 % des employés et employées couverts par les conventions codées. Certaines conventions précisent le nombre de mois, mais la plupart permettent un congé d'une durée indéfinie.

Alberta

L'Alberta analyse un échantillonnage représentatif constitué de 249 des 1217 conventions collectives en mémoire, couvrant chacune au moins 100 employés et employées. Les plus récentes analyses de données portaient sur les conventions disponibles à compter de novembre 1985. Ces conventions couvraient tous les secteurs industriels, mais excluaient les contrats des enseignants et enseignantes. Les secteurs public et privé sont à peu près également représentés.

Environ 66 % des conventions faisant partie de l'échantillonnage ne contenaient aucune disposition relative aux congés payés pour raisons personnelles. Ces conventions couvrent 41 % des employés et employées. Certaines prestations pour maladie dans la famille, souvent reliées aux prestations de déménagement, de citoyenneté ou de paternité, sont disponibles dans 41 conventions (ou 16 %), couvrant environ 57 000 employés et employées. La nature exacte de ces prestations n'est pas indiquée.

La Colombie-Britannique

Cette province analyse 181 conventions des 500 conventions qu'elle a en mémoire, couvrant les employés et employées de tous les secteurs industriels, y compris les enseignants et enseignantes. Comme au Manitoba, la disposition relative au congé pour obligations familiales est "soin dispensé à un parent malade". Selon le manuel de codage,

> Ce champ couvre les dispositions selon lesquelles un employé ou une employée a droit à un congé payé pour s'occuper d'un parent malade vivant sous le même toit que lui. Il est souvent stipulé que la personne nécessitant des soins doit faire partie de la famille proche (souvent définie dans la convention) et peut-être aussi que personne d'autre ne soit disponible pour s'occuper du malade. Dans certains cas, l'employé ou l'employée peut avoir à utiliser à cette fin ses crédits de congés de maladie.[110]

---

[110] Colombie-Britannique, *Negotiated Working Conditions*, 1986. Ministry of Labour and Consumer Services. ST 21119-3.

Plus de 78 % des conventions de l'échantillonnage, touchant 55 % des employés et employées, ne contiennent aucune disposition relative au congé pour cause de maladie dans la famille. L'échantillonnage couvre 214 000 employés et employées. Des 40 conventions qui offrent une certaine protection, 14 prévoient un nombre non défini de jours imputés aux congés de maladie et 20 prévoient un congé pertinent sans en préciser les détails.

Les renseignements classés par secteur industriel indiquent que dans l'industrie minière, la fabrication et la construction, l'échantillonnage ne contient presque aucune disposition prévoyant un congé pour cause de maladie dans la famille. Ce type de congé semble être concentré dans les services communautaires, commerciaux et personnels ainsi que dans l'administration publique. Dans ces secteurs, la majorité des conventions stipulent que le congé doit être imputé aux congés de maladie. Très peu des conventions analysées précisent le nombre de jours de congé permis pour cause de maladie dans la famille. Les quelques conventions faisant état de chiffres précis se répartissent presque également entre un, deux et trois jours par année.

Les fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique sont couverts par trois conventions distinctes. Selon un agent du personnel, toutes les conventions prévoient une limite annuelle de 70 heures (dix périodes de sept heures) de congé spécial qui touche plusieurs circonstances, y compris la maladie dans la famille, les soins médicaux et dentaires, le mariage, la naissance et l'adoption (paternité), le déménagement, les funérailles, la comparution en cour et les besoins scolaires d'un enfant. Nous avons appris qu'un employé ou employée peut utiliser deux jours à la fois, avec l'autorisation préalable de son employeur.

Terre-Neuve

Terre-Neuve n'a pas encore mis en place de système d'analyse de ses conventions collectives.

ANNEXE II

Questionnaire aux syndicats

Le questionnaire suivant a été posté aux 30 plus importants syndicats.

Ce questionnaire a été conçu en vue de recueillir des données sur les préoccupations des syndicats concernant les congés pour les employés et employées devant s'acquitter de responsabilités familiales lorsqu'un membre de la famille est malade ou requiert la présence de l'employé(e) pour quelque autre raison. Ces données seront utilisées dans un rapport que prépare actuellement la firme Monica Townson Associates Inc. pour le compte du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, au sujet des congés pour les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales.

1. Nom et adresse du syndicat et nom et poste de la personne répondant au questionnaire.

2. Quel est le pourcentage approximatif de vos membres dont les conventions collectives contiennent des dispositions prévoyant un congé payé pour s'occuper de responsabilités familiales?

3. Le cas échéant, veuillez décrire la nature générale de ces dispositions.

4. Est-il courant pour vos membres de pouvoir utiliser leurs propres congés de maladie pour s'occuper de parents malades?
   Oui
   Non
   Veuillez commenter.

5. Certains de vos membres ont-ils des conventions collectives contenant des dispositions de congé pour s'occuper d'un parent malade durant une période de temps prolongée, c'est-à-dire durant plus de quelques jours?
   Oui
   Non
   Si oui, veuillez décrire brièvement ces dispositions (ou joindre la clause pertinente).

6. Votre syndicat a-t-il une politique formelle en matière de congé pour obligations familiales tel que défini ci-dessus (à l'exception des congés de maternité, de paternité ou d'adoption)?
   Oui
   Non
   Si oui, quelle est cette politique?

7. Le congé pour obligations familiales, tel que défini ci-dessus, constitue-t-il actuellement une question prioritaire des efforts de négociations collectives de votre syndicat?
   Oui
   Non

A-t-il été prioritaire au cours des années passées?
Oui
Non
Veuillez expliquer

8. Votre syndicat a-t-il exercé des pressions auprès des gouvernements afin d'obtenir l'instauration de politiques (comme des changements aux codes du travail fédéral ou provinciaux) qui augmenteraient les droits des travailleurs et des travailleuses aux congés payés ou non payés pour obligations familiales?
Oui
Non
Veuillez donner une brève explication.

S'il y a des recherches ou énoncés de principes pertinents, ou des discours par vos membres touchant la question des congés pour obligations familiales tels que décrits ci-dessus, nous vous serions obligés de nous en faire parvenir une copie avec votre réponse au présent questionnaire.

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de nous aider dans ce projet.

Syndicats auxquels ce questionnaire a été envoyé
(Syndicats comptant le plus grand nombre de membres, 1986)

		Membres 1986 (en milliers)	**Membres** 1985 (en milliers)
1.	Syndicat canadien de la fonction publique	304,3	296,0
2.	National Union of Provincial Government Employees	254,3	245,0
3.	Alliance de la fonction publique du Canada	182,0	181,5
4.	Métallurgistes unis d'Amérique	160,0	148,0
5.	United Food and Commercial Workers International Union	156,0	146,0
6.	Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (maintenant Travailleurs canadiens de l'automobile)	140,0	135,8
7.	Fédération des affaires sociales inc.	93,0	93,0
8.	Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts et aides – Teamsters	91,5	91,5
9.	Commission des enseignants et enseignantes des commissions scolaires	75,0	*
10.	Union internationale des employés des services	70,0	70,0
11.	Fraternité internationale des ouvriers en électricité	68,6	68,6
12.	Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique	68,0	73,0
13.	Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique	58,6	58,6
14.	Syndicat canadien des travailleurs du papier	57,0	63,0
15.	Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique	48,0	51,2
16.	Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord	46,7	51,4
17.	Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec	44,0	55,2
18.	Ontario Nurses' Association	42,5	39,2

		Membres 1986 (en miliers)	Membres 1985 (en milliers)
19.	Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada	40,0	40,3
20.	Travailleurs en communication et en électricité du Canada	40,0	35,5
21.	Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers	39,9	38,2
22.	Alberta Teachers' Association	37,4	37,4
23.	Union internationale des opérateurs de machines lourdes	36,0	37,4
24.	Ontario Secondary School Teachers' Federation	35,7	36,3
25.	Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie	35,0	35,0
26.	Union internationale des employés d'hôtel, motel et restaurant	32,0	32,0
27.	Federation of Women Teachers' Associations of Ontario	31,5	31,4
28.	British Columbia Teachers' Federation	30,2	32,7
29.	Union des travailleurs amalgamés du vêtement et du textile	30,0	30,0
30.	Fédération américaine des musiciens des États-Unis et du Canada	30,0	30,0

---

* Faisait autrefois partie de la Centrale de l'enseignement du Québec

Source : Travail Canada, *Répertoire des organismes syndicaux au Canada*, 1986, p. 15-17.

Les renseignements obtenus lors du sondage réalisé en 1987 auprès des syndicats sont résumés dans le tableau ci-dessous. (Soulignons que, dans certains cas, les congés reliés aux obligations familiales ou les congés prolongés pour obligations familiales sont laissés à la discrétion de l'employeur, qui peut accorder ou refuser le congé selon ses propres critères. Le terme "discrétionnaire" dans ce tableau fait référence à de tels cas.)

Congés pour obligations familiales – Réponses des syndicats

Pourcentage des membres ayant droit au congé pour obligations familiales (COF*)	Nature des dispositions	Peut utiliser congé-maladie	COF prolongé	Pourcentage des membres qui sont des femmes
Alberta Teachers' Federation				
3 %	Deux jours/an max. déduits du congé-maladie	oui	non	n.d.
Union des travailleurs amalgamés du vêtement et du textile				
0	Aucune disposition connue	Probablement	non	66 %
British Columbia Government Employees (NUPGE)				
95 %	congé spécial de 70 heures pour de nombreuses raisons incluant le soin à un parent malade	non	oui non payé	50 %
Travailleurs canadiens de l'automobile				
90 %	3 jours de congé pour convenances personnelles, discrétionnaire	oui	non	10 %
Syndicat canadien de la fonction publique				
15 %**	peuvent utiliser un maximum de 5 jours de congé-maladie accumulés par maladie	oui	oui	?
Travailleurs en communication et en électricité du Canada				
13 %	10 jours/an de congé pour convenances personnelles pour n'importe quel motif, non discrétionnaire	non	non	36 %

** L'analyse des contrats n'étant pas terminée, ce pourcentage pourrait être plus élevé.

Pourcentage des membres ayant droit au congé pour obligations familiales (COF*)	Nature des dispositions	Peut utiliser congé-maladie	COF prolongé	Pourcentage des membres qui sont des femmes
Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie				
3 % – 5 %	1 à 2 journées payées	non	discrétionnaire sans traitement	22 %
Federation of Women Teachers' Associations of Ontario				
55 %	1 à 5 jours/an pour raison de maladie dans la famille, certaines mentionnent les rendez-vous chez le médecin et chez le dentiste	57 % des conventions déduisent ces jours du congé-maladie	discrétionnaire sans traitement	100 %
27 %	permission exceptionnelle en cas de maladie ou d'accident grave dans la famille			
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique				
0	Aucune disposition connue	non	peut-être discrétionnaire	13 %
Fraternité internationale des ouvriers en électricité				
50 %	peuvent utiliser congé-maladie pour s'occuper de membres de la famille	oui	non	33 %
Union internationale des opérateurs de machines lourdes (Local 942, I.-P.-É.)				
	3 jours/an pour accompagner membres de la famille chez le médecin ou le dentiste 3 jours/an chaque maladie; 3 à 8 jours/an permission exceptionnelle en cas de maladie grave	non	non	n.d.
Newfoundland Association of Public Employees				
83 %	3 jours payés pour maladie dans la famille, rendez-vous médical/dentaire/scolaire/d'adoption	non	non	49 %

Pourcentage des membres ayant droit au congé pour obligations familiales (COF*)	Nature des dispositions	Peut utiliser congé-maladie	COF prolongé	Pourcentage des membres qui sont des femmes
Nova Scotia Government Employees				
90 %	soins pour la famille proche vivant avec l'employé(e); nbre de jours non précisé	oui	non	61 %
Ontario Liquor Board Employees				
100 %	15 crédits de présence/an pourrait comprendre les obligations familiales	oui	discrétionnaire 1 an	15 %
Ontario Secondary School Teachers Federation				
100 %	1 à 2 jours, sans perte de congés de maladie	oui	non	35 %
Prince Edward Island Union of Public Sector Employees				
100 %	4 journées de congé payé pour obligations familiales, non consécutives, sans certificat médical	non	oui, sans traitement pour un maximum de 2 ans	61 %
Alliance de la fonction publique du Canada				
95 %	demi-journées pour rendez-vous médicaux/dentaires; max. de 2 journées consécutives,; max. 5 jours/an	non	discrétionnaire sans traitement	45 %
Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec				
100 %	1 journée payée pour maladie grave ou urgence	non	non	44 %
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique				
0	Aucune disposition connue	non	non	2 %
United Food and Commercial Workers International Union				
20 %	pas de COF comme tel; les contrats québécois prévoient un congé-maladie qui peut être utilisé comme un COF; aussi congé sans traitement	oui	non	n.d.

Pourcentage des membres ayant droit au congé pour obligations familiales (COF*)	Nature des dispositions	Peut utiliser congé-maladie	COF prolongé	Pourcentage des membres qui sont des femmes
Métallurgistes unis d'Amérique				
1 % ou moins	3 à 9 jours payés pour raison de maladie ou de décès dans la famille	non	non	n.d.

* Les données relatives au pourcentage des employés et des employées ayant des congés pour obligations familiales sont généralement fondées sur des approximations faites par les représentants du syndicat et peuvent être sujettes à une marge d'erreur relativement grande.

ANNEXE III

Questionnaire utilisé lors des entrevues téléphoniques avec les employeurs

Ce questionnaire a été conçu en vue de recueillir des renseignements concernant les politiques et opinions sur la question des congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales. Ce congé signifierait une absence du travail aux fins, par exemple, d'accompagner un enfant ou un parent âgé ou handicapé à un rendez-vous médical, de s'occuper de membres de la famille qui sont malades ou de remplacer temporairement les dispensateurs de soins habituels. Essentiellement, nous désirons savoir si vous avez des dispositions permettant aux travailleurs et travailleuses de se prévaloir de ce genre de congé; le cas échéant, quelles sont les modalités de ces dispositions et quelle est votre opinion sur ce genre de congé?

1. Avez-vous une politique ou procédure particulière en matière de congé pour obligations familiales?
   Oui
   Non
   Ne sait pas

2. Y a-t-il des arrangements officiels concernant les congés pour obligations familiales?
   Oui
   Non
   Ne sait pas

3. Y a-t-il des arrangements informels touchant les congés pour obligations familiales?
   Oui
   Non
   Ne sait pas

4. Avez-vous des congés payés pour obligations familiales?
   Oui
   Non
   Ne sait pas

5. Avez-vous des congés sans traitement pour obligations familiales?
   Oui
   Non
   Ne sait pas

6. S'il existe une structure de congé pour obligations familiales, combien de journées par année sont disponibles?

7. A. Les employés, hommes et femmes, pourraient-ils utiliser ou utilisent-ils une autre sorte de congé pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales?
      Oui
      Non
      Ne sait pas

B. Si oui, pourraient-ils utiliser ou utilisent-ils le congé de maladie, les jours de vacances, le congé sans traitement, le temps accumulé (c.-à-d. les heures supplémentaires ou les horaires de travail souples), ou d'autres types de congé?

8. Dans les cas exceptionnels, pourriez-vous prévoir ou prévoyez-vous un congé prolongé pour obligations familiales, c.-à-d. un congé de plus que quelques jours?
   Oui
   Parfois
   Jamais
   Ne sait pas

9. Dans l'ensemble, à quelle fréquence vos employés, hommes et femmes, demandent-ils des congés pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales?
   Souvent
   Parfois
   Jamais
   Ne sait pas

10. Quelle importance accordez-vous au congé pour obligations familiales?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
très important									très peu important

SI VOUS N'AVEZ PAS DE POLITIQUE OU DE PROCÉDURES EN MATIÈRE DE CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES, VEUILLEZ RÉPONDRE AUX QUESTIONS SUIVANTES :

11. Le congé pour obligations familiales a-t-il constitué une question importante pour la direction de votre organisme?
    Oui
    Non
    Ne sait pas

12. Prévoyez-vous élaborer une politique ou des procédures en matière de congé pour obligations familiales?
    Oui
    Non
    Ne sait pas

13. De quel type de congés'agirait-il?

Payé?	Oui	Non	Ne sait pas
Sans traitement?	Oui	Non	Ne sait pas

Nombre spécifique de journées par année?	Oui	Non	Ne sait pas
Absences prolongées?	Oui	Non	Ne sait pas

Liste des employeurs rejoints

Employeurs du Canada selon le nombre d'employés	Nbre d'employés et d'employées
1. Canadien Pacifique Limitée	123 000
2. Entreprises Bell Canada	108 300
3. Alcan Aluminium Limitée	70 000
4. Société canadienne des postes	62 477
5. Imasco Limitée	63 000
6. Canadien National	61 124
7. George Weston Ltd.	57 000
8. Sears Canada Inc.	52 011
9. McDonald's Restaurants of Canada Ltd.	50 000
10. General Motors du Canada Limitée	48 106
11. Northern Telecom	46 540
12. Noranda Inc.	45 500
13. La Compagnie de la Baie d'Hudson	39 000
14. La Banque Royale du Canada	37 430
15. La Banque canadienne impériale de commerce	33 587
16. Lowblaw Companies (font maintenant partie de G. Weston)	33 343
17. La Banque de Montréal	33 281
18. Steinberg Inc.	32 000
19. Ontario Hydro	31 166
20. Ford du Canada Limitée	29 700
21. Moore Corporation	27 331
22. Crownx Inc.	26 500
23. Woolworth F.W. Cie Limitée	26 000
24. Genstar Corporation	26 000
25. La Banque de Nouvelle-Écosse	25 753
26. Canada Safeway Ltd.	22 068
27. Air Canada	21 443
28. Société générale de financement du Québéc	21 239
29. Confédération des caisses populaires Desjardins du Québec	20 853
30. Anglo-Canadian Telephone Co.	20 832
31. Inco Ltd.	20 828
32. La Banque Toronto-Dominion	20 381
33. Gulf Canada Limitée	20 350
34. Massey-Ferguson Limitée	20 262
35. K-Mart Canada Limitée	20 000

Source des données : "Canada's Top 500 Companies", *Canadian Business*, Numéro spécial annuel 1986, juin 1986; "The Financial Post 500", *The Financial Post*, été 1986.

ANNEXE IV

Tableau 1
CONGÉS PAYÉS – MALADIE DANS LA FAMILLE

Nombre de jours consentis	Pourcentage d'employés et d'employées		
	Cadres/ professionnels	Employés de bureau	Employés hors bureau
1 jour	6.0	4.5	1.5
2 à 2½ jours	3.8	7.4	5.0
3 jours	4.2	6.5	2.5
5 jours	0.5	1.1	0.8
6 jours	4.4	3.9	1.2
Aucun maximum	0.1	0.1	0.0
Décision discrétionnaire	37.6	26.4	11.4
Autre	0.4	0.4	3.7
Non accordé	43.0	49.7	73.9
	100.0	100.0	100.0

Source: Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Canada 1986*, p. 115.

Congés payés – Urgence au foyer

Ce genre de congé est accordé à titre officiel ou par suite d'une décision discrétionnaire à 65,5% des cadres/professionnels, à 61,0% des employés et employées de bureau et à 30,5% des employés et employées hors bureau.

Tableau 2

CONGÉS DE MATERNITÉ PAYÉS

Les établissements qui déclarent offrir un congé de maternité payé accordent entre 1 jour et 18 semaines. L'employeur peut combler la différence entre le montant des prestations de la C.A.C. jusqu'à concurrence de 95% du salaire normal de l'employée, pourvu qu'un régime de prestations supplémentaires de chômage reconnu par Emploi et Immigration Canada rende cette politique officielle.

CONGÉS DE MATERNITÉ PAYÉS

Fréquence et caractéristiques	Pourcentage d'employées		
	Cadres/ professionnelles	Employées de bureau	Employées hors bureau
– Accordé	12.4	11.1	3.5
– Prestations supplémentaires de chômage	23.4	16.3	15.3
– Non accordé	64.2	72.6	81.2
	100.0	100.0	100.0
Taux de rémunération et durée du congé de maternité lorsque ce congé est payé par l'employeur			
– 6 semaines, 60% à 70% du salaire	0.1	0.2	0.2
– 15 semaines, 70% à 75% du salaire	1.4	2.0	0.7
– 15 semaines, 95% à 100% du salaire	9.5	6.6	0.9
– 18 semaines, 93% du salaire	0.3	0.4	0.1
– Autre	1.2	2.0	1.6
Taux de rémunération et durée du congé de maternité lorsque ce congé est payé en vertu d'un régime de prestations supplémentaires de chômage			
– 6 semaines, 95% du salaire	7.1	2.7	0.8
– 15 semaines, 70% à 95% du salaire	6.0	3.7	9.2
– 18 semaines, 85% à 95% du salaire	8.4	7.7	3.3
– Autre	1.8	2.1	2.0
Non accordé	64.2	72.6	81.2
	100.0	100.0	100.0

Source: Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Canada 1986*, p. 114.

Tableau 3

MOYENNE DES DÉPENSES ANNUELLES DE L'EMPLOYEUR FONDÉE SUR LES ÉTABLISSEMENTS QUI ONT DÉCLARÉ DES DONNÉES RÉELLES OU ESTIMATIVES* CATÉGORIE DES EMPLOYÉS DE BUREAU, 1984

	Employés visés (% de l'échantillon)	Pourcentage moyen des salaires au taux normal	Charge financière moyenne par employé(e) par année
Heures chômées et rémunérées			
– Jours fériés payés	100.0	4.4	1,293
– Congés annuels payés	100.0	[illegible].2	2,114
– Congés de maladie payés	84.5	[illegible].3	686
– Congés payés pour convenances personnelles	77.3	0.6	176
– Pauses payées	68.7	4.9	1,391
Rémunération compensatoire			
– Rémunération des heures supplémentaires et du travail effectué les jours fériés	93.9	2.2	659
– Primes de poste	67.8	0.2	69
Avantages financiers			
– Indemnités de cessation d'emploi	39.2	0.4	119
– Allocations de retraite	44.9	1.2	349
Avantages prévus par la loi			
– Indemnisation des accidents du travail	89.0	1.0	301
– Assurance-chômage	99.2	1.9	569
– Régime de pensions du Canada et Régime des rentes du Québec	98.4	1.1	320
Régimes d'assurance-vie collective et régimes connexes	86.9	0.6	176
Régimes d'assurance-maladie			
– Primes des régimes provinciaux d'assurance-maladie**	52.4	0.8	237
– Assurance-maladie du Québec et du Manitoba***	31.8	2.8	820
– Assurance-maladie complémentaire	85.9	0.3	94
– Assurance-soins dentaires	83.8	0.7	190
Régimes d'assurance-revenu			
– Assurance-indemnité en cas de maladie	1.5	0.5	136
– Indemnité et congés payés en cas de maladie	7.5	2.0	539
– Assurance-invalidité de longue durée	69.0	0.5	151
– Prestations supplémentaires de chômage	6.0	0.0	15
Régimes de retraite privés	84.2	7.4	2,198

* Comprend les établissements qui ont fourni des données réelles ou estimatives, mais exclut ceux qui n'offrent pas l'avantage, qui n'ont engagé aucune dépense à cet égard ou qui offrent l'avantage, mais qui n'ont pu fournir de données.

** Les données sur les régimes provinciaux d'assurance-maladie ont trait aux employés résidant en Colombie-Britannique, en Ontario et en Alberta.

*** Les données sur l'assurance-maladie du Québec et du Manitoba ne portent que sur les employés résidant au Québec et au Manitoba.

Source: Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Canada 1984*, p. 153.

Tableau 4

MOYENNE DES DÉPENSES ANNUELLES DE L'EMPLOYEUR FONDÉE SUR LES ÉTABLISSEMENTS PARTICIPANTS* CATÉGORIE DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE BUREAU, 1984

	Employé(e)s visés (% de l'échantillon)	Pourcentage moyen des salaires au taux normal	Charge financière moyenne par employé(e) par année
RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTIVES** DE TRAVAIL AU TAUX NORMAL	100.0	81.9	24,154
Heures chômées et rémunérées			
– Jours fériés payés	100.0	4.4	1,293
– Congés annuels payés	100.0	7.2	2,114
– Congés de maladie payés	93.5	2.1	620
– Congés payés pour convenances personnelles	78.8	0.6	172
– Pauses payées	87.8	3.8	1,088
RÉMUNÉRATION AU TAUX NORMAL	100.0	100.0	29,441
Rémunération compensatoire			
– Rémunération des heures supplémentaires et du travail effectué les jours fériés	96.6	2.2	641
– Primes de poste	87.0	0.2	54
Avantages financiers			
– Indemnités de cessation d'emploi	81.8	0.2	57
– Allocations de retraite	87.5	0.6	179
RÉMUNÉRATION BRUTE***	100.0	105.4	31,038
Avantages prévus par la loi			
– Indemnisation des accidents du travail	95.3	0.9	281
– Assurance-chômage	99.2	1.9	569
– Régime de pensions du Canada et Régime des rentes du Québec	98.4	1.1	320
Régimes d'assurance-vie collective et régimes connexes	86.9	0.6	176
Régimes d'assurance-maladie			
– Primes des régimes provinciaux d'assurance-maladie****	99.0	0.4	125
– Assurance-maladie du Québec et du Manitoba****	94.2	0.9	276
– Assurance-maladie complémentaire	92.4	0.3	88
– Assurance-soins dentaires	96.1	0.6	166
Régimes d'assurance-revenu			
– Assurance-indemnité en cas de maladie	100.0	0.0	2
– Indemnité et congés payés en cas de maladie	95.6	0.1	43
– Assurance-invalidité de longue durée	94.5	0.4	110
– Prestations supplémentaires de chômage	97.2	0.0	1
Régimes de retraite privés	88.1	7.1	2,102

* Seuls sont exclus les établissements qui offrent l'avantage, mais qui n'ont pu fournir de données.

** Dépenses découlant de la rémunération au taux normal, moins dépenses estimatives et réelles au titre des heures chômées et rémunérées.

*** Le tableau ci-dessus ne fait pas état de tous les avantages imposables dont le coût est compris dans les dépenses découlant de la rémunération brute.

**** Les données sur les régimes provinciaux d'assurance-maladie ont trait à tous les établissements participants, y compris ceux qui se trouvent dans les provinces qui ne prélèvent pas de primes.

Source: Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Canada 1984*, p. 154.

Tableau 5

MOYENNE DES DÉPENSES ANNUELLES DE L'EMPLOYEUR FONDÉE SUR LES ÉTABLISSEMENTS QUI ONT DÉCLARÉ DES DONNÉES RÉELLES OU ESTIMATIVES* CATÉGORIE DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES HORS BUREAU, 1984

	Employé(e)s visés (% de l'échantillon)	Pourcentage moyen des salaires au taux normal	Charge financière moyenne par employé(e) par année
Heures chômées et rémunérées			
– Jours fériés payés	99.2	4.2	1,007
– Congés annuels payés	99.2	7.9	1,872
– Congés de maladie payés	42.9	2.8	706
– Congés payés pour convenances personnelles	68.0	0.5	112
– Pauses payées	88.5	4.6	1,099
Rémunération compensatoire			
– Rémunération des heures supplémentaires et du travail effectué les jours fériés	95.9	8.0	1,907
– Primes de poste	95.6	1.4	337
Avantages financiers			
– Indemnités de cessation d'emploi	14.1	0.3	69
– Allocations de retraite	16.3	1.5	385
Avantages prévus par la loi			
– Indemnisation des accidents du travail	94.7	2.0	488
– Assurance-chômage	98.6	2.4	564
– Régime de pensions du Canada et Régime des rentes du Québec	99.3	1.3	311
Régimes d'assurance-vie collective et régimes connexes	88.2	0.5	119
Régimes d'assurance-maladie			
– Primes des régimes provinciaux d'assurance-maladie**	51.5	1.4	339
– Assurance-maladie du Québec et du Manitoba***	24.1	3.0	677
– Assurance-maladie complémentaire	80.7	0.6	135
– Assurance-soins dentaires	82.8	0.8	196
Régimes d'assurance-revenu			
– Assurance-indemnité en cas de maladie	27.6	1.8	439
– Indemnité et congés payés en cas de maladie	17.5	4.1	917
– Assurance-invalidité de longue durée	50.1	0.9	213
– Prestations supplémentaires de chômage	11.6	1.0	246
Régimes de retraite privés	83.3	7.0	1,718

* Comprend les établissements qui ont fourni des données réelles ou estimatives, mais exclut ceux qui n'offrent pas l'avantage, qui n'ont engagé aucune dépense à cet égard ou qui offrent l'avantage, mais qui n'ont pu fournir de données.

** Les données sur les régimes provinciaux d'assurance-maladie ont trait aux employés résidant en Colombie-Britannique, en Ontario et en Alberta.

*** Les données sur l'assurance-maladie du Québec et du Manitoba ne portent que sur les employés résidant au Québec et au Manitoba.

Source: Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Canada 1984*, p. 155.

Tableau 6

MOYENNE DES DÉPENSES ANNUELLES DE L'EMPLOYEUR FONDÉE SUR LES ÉTABLISSEMENTS PARTICIPANTS*
CATÉGORIE DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE BUREAU, 1984

	Employé(e)s visés (% de l'échantillon)	Pourcentage moyen des salaires au taux normal	Charge financière moyenne par employé(e) par année
RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTIVES** DE TRAVAIL AU TAUX NORMAL	100.0	81.6	19,572
Heures chômées et rémunérées			
– Jours fériés payés	99.2	4.2	1,007
– Congés annuels payés	99.2	7.9	1,872
– Congés de maladie payés	99.7	1.3	304
– Congés payés pour convenances personnelles	70.1	0.5	108
– Pauses payées	95.4	4.3	1,019
RÉMUNÉRATION AU TAUX NORMAL	100.0	100.0	23,882
Rémunération compensatoire			
– Rémunération des heures supplémentaires et du travail effectué les jours fériés	98.3	7.8	1,861
– Primes de poste	97.4	1.4	331
Avantages financiers			
– Indemnités de cessation d'emploi	83.7	0.0	12
– Allocations de retraite	86.5	0.3	73
RÉMUNÉRATION BRUTE***	100.0	111.6	26,657
Avantages prévus par la loi			
– Indemnisation des accidents du travail	94.7	2.0	488
– Assurance-chômage	98.6	2.4	564
– Régime de pensions du Canada et Régime des rentes du Québec	99.3	1.3	311
Régimes d'assurance-vie collective et régimes connexes	89.4	0.5	117
Régimes d'assurance-maladie			
– Primes des régimes provinciaux d'assurance-maladie****	98.4	0.7	177
– Assurance-maladie du Québec et du Manitoba****	85.0	0.8	192
– Assurance-maladie complémentaire	90.4	0.5	121
– Assurance-soins dentaires	96.8	0.7	168
Régimes d'assurance-revenu			
– Assurance-indemnité en cas de maladie	96.2	0.5	126
– Indemnité et congés payés en cas de maladie	95.6	0.7	168
– Assurance-invalidité de longue durée	91.0	0.5	117
– Prestations supplémentaires de chômage	97.8	0.1	29
Régimes de retraite privés	92.7	6.4	1,545

* Seuls sont exclus les établissements qui offrent l'avantage, mais qui n'ont pu fournir de données.

** Dépenses découlant de la rémunération au taux normal, moins dépenses estimatives et réelles au titre des heures chômées et rémunérées.

*** Le tableau ci-dessus ne fait pas état de tous les avantages imposables dont le coût est compris dans les dépenses découlant de la rémunération brute.

**** Les données sur les régimes provinciaux d'assurance-maladie ont trait à tous les établissements participants, y compris ceux qui se trouvent dans les provinces qui ne prélèvent pas de primes.

Source: Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Canada 1984*, p. 156.

Tableau 7

MOYENNE DES DÉPENSES ANNUELLES DE L'EMPLOYEUR FONDÉE SUR LES ÉTABLISSEMENTS QUI ONT DÉCLARÉ DES DONNÉES RÉELLES OU ESTIMATIVES* DONNÉES COMBINÉES : EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE BUREAU ET EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES HORS BUREAU, 1984

	Employé(e)s visés (% de l'échantillon)	Pourcentage moyen des salaires au taux normal	Charge financière moyenne par employé(e) par année
Heures chômées et rémunérées			
– Jours fériés payés	99.7	4.3	1,182
– Congés annuels payés	99.7	7.4	2,020
– Congés de maladie payés	68.3	2.1	691
– Congés payés pour convenances personnelles	73.5	0.5	153
– Pauses payées	76.4	4.3	1,260
Rémunération compensatoire			
– Rémunération des heures supplémentaires et du travail effectué les jours fériés	94.7	4.2	1,150
– Primes de poste	78.6	0.6	196
Avantages financiers			
– Indemnités de cessation d'emploi	29.4	0.3	110
– Allocations de retraite	33.8	1.1	355
Avantages prévus par la loi			
– Indemnisation des accidents du travail	91.2	1.4	376
– Assurance-chômage	99.0	2.1	567
– Régime de pensions du Canada et Régime des rentes du Québec	98.7	1.2	316
Régimes d'assurance-vie collective et régimes connexes	87.4	0.5	153
Régimes d'assurance-maladie			
– Primes des régimes provinciaux d'assurance-maladie**	52.0	1.0	276
– Assurance-maladie du Québec et du Manitoba***	28.8	2.8	773
– Assurance-maladie complémentaire	83.9	0.4	110
– Assurance-soins dentaires	83.4	0.7	192
Régimes d'assurance-revenu			
– Assurance-indemnité en cas de maladie	11.6	1.1	414
– Indemnité de congés payés en cas de maladie	11.4	2.1	765
– Assurance-invalidité de longue durée	61.7	0.5	170
– Prestations supplémentaires de chômage	8.2	0.5	14
Régimes de retraite privés	83.9	7.3	2,013

* Comprend les établissements qui ont fourni des données réelles ou estimatives, mais exclut ceux qui n'offrent pas l'avantage, qui n'ont engagé aucune dépense à cet égard ou qui offrent l'avantage, mais qui n'ont pu fournir de données.

** Les données sur les régimes provinciaux d'assurance-maladie ont trait aux employés résidant en Colombie-Britannique, en Ontario et en Alberta.

*** Les données sur l'assurance-maladie du Québec et du Manitoba ne portent que sur les employés et employées résidant au Québec et au Manitoba.

Source: Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Canada 1984*, p. 157.

Tableau 8

MOYENNE DES DÉPENSES ANNUELLES DE L'EMPLOYEUR FONDÉE SUR LES ÉTABLISSEMENTS PARTICIPANTS* DONNÉES COMBINÉES : EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE BUREAU ET EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES HORS BUREAU, 1984

	Employé(e)s visés (% de l'échantillon)	Pourcentage moyen des salaires au taux normal	Charge financière moyenne par employé(e) par année
RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTIVES** DE TRAVAIL AU TAUX NORMAL	100.0	82.2	22,377
Heures chômées et rémunérées			
– Jours fériés payés	99.7	4.3	1,182
– Congés annuels payés	99.7	7.4	2,020
– Congés de maladie payés	95.9	1.7	492
– Congés payés pour convenances personnelles	75.5	0.5	149
– Pauses payées	90.8	3.9	1,060
RÉMUNÉRATION AU TAUX NORMAL	100.0	100.0	27,280
Rémunération compensatoire			
– Rémunération des heures supplémentaires et du travail effectué les jours fériés	97.2	4.1	1,120
– Primes de poste	91.0	0.6	169
Avantages financiers			
– Indemnités de cessation d'emploi	82.5	0.1	39
– Allocations de retraite	87.1	0.5	138
RÉMUNÉRATION BRUTE***	100.0	107.5	29,335
Avantages prévus par la loi			
– Indemnisation des accidents du travail	95.0	1.3	361
– Assurance-chômage	99.0	2.1	567
– Régime de pensions du Canada et Régime des rentes du Québec	98.7	1.2	316
Régimes d'assurance-vie collective et régimes connexes	87.9	0.5	153
Régimes d'assurance-maladie			
– Primes des régimes provinciaux d'assurance-maladie****	98.8	0.5	146
– Assurance-maladie du Québec et du Manitoba***	90.6	0.9	246
– Assurance-maladie complémentaire	91.6	0.4	100
– Assurance-soins dentaires	96.4	0.6	166
Régimes d'assurance-revenu			
– Assurance-indemnité en cas de maladie	98.5	0.2	49
– Indemnité et congés payés en cas de maladie	95.6	0.3	91
– Assurance-invalidité de longue durée	93.1	0.4	113
– Prestations supplémentaires de chômage	97.5	0.0	12
Régimes de retraite privés	89.9	6.8	1,879

* Seuls sont exclus les établissements qui offrent l'avantage, mais qui n'ont pu fournir de données.

** Dépenses découlant de la rémunération au taux normal, moins dépenses estimatives et réelles au titre des heures chômées et rémunérées.

*** Le tableau ci-dessus ne fait pas état de tous les avantages imposables dont le coût est compris dans les dépenses découlant de la rémunération brute.

**** Les données sur les régimes provinciaux d'assurance-maladie ont trait à tous les établissements participants, y compris ceux qui se trouvent dans les provinces qui ne prélèvent pas de primes.

Source: Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Canada 1984*, p. 158.

Tableau 9

CONGÉS PAYÉS POUR CONVENANCES PERSONNELLES
DÉPENSES ANNUELLES DE L'EMPLOYEUR – 1er JANVIER 1986

	Champ de l'enquête		Moyenne	Q1	Médiane	Q3
	Établ.	Employé(e)s				
EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE BUREAU	44	63,098	.7	.2	.6	1.0
% des salaires au taux normal	44	63,098	218	60	207	362
Charge financière par employé ($)						
EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES HORS BUREAU	40	29,142	.6	.1	.3	.7
% des salaires au taux normal	40	29,142	156	32	87	253
Charge financière par employé ($)						
TOTAL	50	92,240	.6	.2	.3	1.0
% des salaires au taux normal	50	92,240	198	44	86	331
Charge financière par employé ($)						

	Champ de l'enquête		Employé(e)s hors bureau	
	Établ.	Employé(e)s	Établ.	Employé(e)s
Données réelles	9	7,620	11	9,281
Données estimatives	35	55,478	29	19,861
N'entraîne aucune dépense	6	1,894	2	205
Dépenses non fournies	21	16,121	18	9,628
Avantage non offert	1	35	1	271

Un congé payé pour convenances personnelles est une période pendant laquelle l'employé(e) peut être autorisé(e) à s'absenter de son travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: décès ou maladie dans la famille, mariage, naissance ou adoption d'un enfant, urgence au foyer, affaires syndicales ou autres circonstances non directement attribuables à l'employé(e) et empêchant celui-ci de se présenter au travail.

Source : Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, 1986, Volume 2, Dépenses Canada*, p. 84.

Bibliographie

Association des manufacturiers canadiens, "Submission by the Canadian Manufacturers' Association to the Parliamentary Task force on Child Care", Ottawa, juillet 1986.

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, *Submission to the Parliamentary Task Force on Child Care Services in Canada*, Ottawa, 1986.

Autriche, Ministère fédéral des Affaires sociales, *Austrian Report* selon le cadre de travail del'OCDE MAS/WP 6 (810 1: Vienne, ministère fédéral des Affaires sociales de l'Autriche, 1981.

_____, Ministère fédéral des Affaires sociales, *Review of Policies for Equality of Opportunity*, Vienne, ministère fédéral des Affaires sociales de l'Autriche, 1981.

_____, *Rapport national*, document présenté par le gouvernement de l'Autriche au Colloque de la Commission économique pour l'Europe (CEE), Vienne, octobre 1984.

Axel, Helen, *Corporations and Families: Changing Practices and Perspectives*, un rapport de recherche émanant du Conference Board, New York, 1985.

Bauerova, Jaroslava, *Problèmes particuliers de la main-d'oeuvre féminine en Tchécoslovaquie* document présenté par le gouvernement de la Tchécoslovaquie au Colloque de la CEE, Vienne,octobre 1984.

Bulgarie, *100 questions et réponses sur les femmes bulgares*, Sofia, Comité des femmes bulgares, 1983.

Bureau international du travail, *Bulletin d'informations sociales*, nº 2, Genève, Organisation internationale du travail, juin 1982.

"California Federal Savings and Loan c. Guerra," *The Washington Post*, 9 octobre 1986 et *The Gazette*, 17 janvier 1987.

Canada, Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail* dans la fonction publique du Canada, Ottawa, octobre 1983.

_____, Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail, Canada 1984*, Ottawa, Commission des relations de travail dans la fonction publique, décembre 1984.

_____, Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions d'emploi, Canada 1986*, Principaux points des études sur la fréquence, les caractéristiques et les coûts, Ottawa, décembre 1986.

_____, *Caring for Canada's Children*, un rapport spécial sur la crise des services de garde à l'enfance, par Margaret Mitchell, députée, membre du Comité parlementaire spéciale sur la garde des enfants, Ottawa, mars 1987.

_____, Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration, *Rapport du Comité permanent de la Chambre des communes du travail,.de l'emploi et de l'immigration*, Deuxième session du trente-troisième parlement, 1986-1987, nº 28, 17 mars 1987.

_____, Condition féminine Canada, *Rapport du groupe d'étude sur la garde des enfants*, Ottawa, mars 1986.

_____, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage*, Ottawa, janvier 1986.

_____, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Services de garde pour nos enfants*, mémoire présenté au Comité spécial sur la garde des enfants, Ottawa, 10 juin 1986.

_____, Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, *Workers with Family Responsibilities in a Changing Society: Who Cares?*, rapport soumis au ministre de l'Emploi et de l'Immigration par le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, juin 1987.

_____, *Des obligations partagées*, Rapport du Comité spécial sur la garde des enfants, Ottawa, mars 1987.

_____, Emploi et Immigration Canada, *L'assurance-chômage dans les années 1980*, Rapport du groupe de travail sur l'assurance-chômage, Ottawa, juillet 1981.

_____, Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active 1975-1983*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

_____, Statistique Canada, *Naissances et décès, la statistique de l'état civil*, Vol. 1, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1985.

_____, Statistique Canada, la *Population active*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, décembre 1986.

_____, Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1985.

_____, Statistique Canada, *Statistiques chronologiques sur la population active*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1977.

_____, Travail Canada, *Répertoire des organisations de travailleurs au Canada*, Ottawa, 1986.

Canadian Business, *Canada's Top 500 Companies*, publication spéciale, juin 1986.

Charron, Monique, "Long term care needs of Canada's elderly", *Long-Term Care and Social Security*, Studies and Research nº 21, Genève, Association internationale de la sécurité sociale, 1983.

Church, Christopher, *Maternity and Parental Benefits in Canadian Collective Agreements*, préparé pour le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, Ottawa, août 1986, non publié.

Ciurak, Dan et Harvey Sims, *Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada*, Ottawa, ministère des Finances, Division de l'analyse et prévisions économiques, avril 1980.

Colombie-Britannique, *Negociatied Working Conditions*, Victoria : Ministry of Labour and Consumer Services, ST2119-3, 1986.

Comité canadien d'action sur le statut de la femme, *The Problem is Jobs... Not Unemployment Insurance*, mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage, Ottawa, 18 janvier 1986.

Congrès du travail du Canada, *Building on a Solid Foundation*, mémoire présenté par le Congrès du travail du Canada à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage, Ottawa, février 1986.

_____, *Submission to the Parliamentary Task Force on Child Care*, Ottawa, juin 1986.

Connelly, Patricia, *Last Hired, First Fired: Women and the Canadian Work Force*, Toronto, The Women's Press, 1978.

Conseil canadien des chefs d'entreprise, *Social Policy Reform and the National Agenda*, Ottawa, Conseil canadien des chefs d'entreprise, décembre 1986.

Employee Benefit Costs in Canada, 1986 Stevenson Kellogg Ernst & Whitnney, Management Consultants.

Ericsson, Yva, *Le rôle économique de la femme en Suède*, document présenté par le gouvernement de la suède au Colloque de la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies sur "Le rôle économique de la femme dans la région la CEE", Vienne, octobre 1984.

États-Unis, *Parental and Medical Leave: H.R. 4300 Briefing Paper*, Office of Representative Patricia Schroeder, Washington, Congress of the United States, House of Representatives, 17juillet 1986.

_____, Report for H.R. 925 *The Family and Medical Leave Act of 1987*, Legi-slate Report for the 100th Congress, février 1988.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Mandate*, nº 132, mai 1987.

Fédération canadienne des enseignants, Mémoire présenté au Groupe d'étude parlementaire sur la garde des enfants, Ottawa, juin 1986.

Federation of Women Teachers' Associations of Ontario, "Parental Leave Policy for Collective Bargaining Workshop", 14 et 15 novembre 1986.

Financial Post (The), *The Financial Post 500*, publication spéciale, été 1986.

Finlande, Bureau central de la statistique de la Finlande, *La position de la femme*, enquêtes statistiques nº 72, Helsinki, Bureau central de la statistique de la Finlande, 1984.

_____, *Le rôle économique de la femme en Finlande au début des années 1980*, document présenté par le gouvernement de la Finlande au colloque de la CEE, Vienne, octobre 1984.

"Gemeisamer Beschlusse", *Neues Deutschland*, 18 mai 1984.

Holoviak, Stephen J., *Costing Labour Contracts and Judging their Financial Impact*, New York, Praeger Special Studies, 1984.

Kamerman, Sheila, "Maternity and Parenting Benefits: An International Overview", in *Infant Care Leaves*, sous la direction de Edward Zigler et Meryl Frank, New Haven, Yale University Press, à paraître.

Kendall, Glenn, *Costing of Selected Labour Standards: An Exploratory Study*, Ottawa, Travail Canada, Économique et recherche en relations industrielles, janvier 1982.

L'Institution nationale des assurances, *L'assurance sociale en Norvège* Oslo, L'Institution nationale des assurances, septembre 1981.

L'Institut suédois, "L'assurance sociale en Suède", *Fact Sheets on Sweden*, Stockholm, L'Institut suédois, mars 1986.

"Maternity and Parental Leave", *European Industrial Relations Review*, nº 97 (février 1979).

National Union of Provincial Government Employees, *Brief Presented to the Special Parliamentary Committee on Child Care*, Ottawa, 12 juin 1986.

Norvège, Direction générale de l'inspection du travail, *Loi sur la protection des travailleurs et le milieu de travail*, 4 février 1977, amendements de juin 1981, mai 1982 et décembre 1982, Oslo, Direction générale de l'inspection du travail, avril 1983.

Ontario Federation of Labour, *Amendments to the Employment Standards Act Revised Statues of Ontario, 1980 Chapter 137, As Amended*, soumis au ministre du Travail, l'Honorable William Wrye, par l'Ontario Federation of Labour, Toronto, 5 août 1986.

Organisation de coopération et de développement économiques, *L'intégration des femmes dans l'économie*, Pairs, juillet 1985.

"Parental Leave", *European Industrial Relations Review*, nº 132 (janvier 1985).

"Parental Leave Proposals", *European Industrial Relations Review*, nº 199 (décembre 1983).

République démocratique allemande, *L'emploi des femmes en République démocratique allemande*, document remis par le gouvernement de la République démocratique allemande au Colloque de la CEE sur le rôle économique de la femme dans la région de la CEE à Vienne, en octobre 1984.

Saskatchewan, *Non-Wage Provisions in Saskatchewan Collective Agreements, 1985*, Regina, Saskatchewan Labour, Policy and Planning Branch, 1985.

"Special Leave in 10 Countries", *European Industrial Relations Review*, nº 100 (mai 1982).

Suède, ministère du Travail, *Mannen i Forandring* (Le rôle en transformation de l'homme), sommaire d'un rapport du Groupe de travail sur la rôle de l'homme, Suède, iministère du Travail, 1986.

_____, Conseil national de l'assurance sociale, *Social Insurance Statistics: Facts 1986*, Suède, Conseil national de l'assurance sociale, décembre 1986.

Syndicat canadien de la fonction publique, *Report of the CUPE National Day Care Committee to the CUPE National Convention* adopté en octobre 1983.

Townson, Monica, *Entrevue avec la Dr Helga Horz*, chef de la délégation de la RDA au colloque de la Commission économique pour l'Europe sur le rôle économique de la femme dans la région de la CEE, Vienne, octobre 1984.

_____, *Entrevue avec Judith Sandys*, directrice générale, Community Living, Mississauga, 15 mai 1987.

_____, *Entrevue avec Kari Skrede*, Institut de recherche sociale appliquée, Oslo, Norvège, octobre 1984.

_____, *Entrevue avec Mme Dagmar Molkova*, sous-ministre du Travail et des Affaires sociales, gouvernement de la Tchécoslovaquie, octobre 1984.

_____, *Entrevue avec Mme Vera Vandor*, membre du Comité des relations étrangères, Conseil national des femmes hongroises, octobre 1984.

_____, *Entrevue avec Mme Vesselina Peytcheva*, secrétaire du comité du Mouvement des femmes bulgares, octobre 1984.

_____, *Politiques relatives aux congés parentaux payés : une comparaison internationale et les options du Canada*, études servant de base au Rapport du Groupe d'étude sur la garde des enfants, série 4, Ottawa, Condition féminine Canada, décembre 1985.

_____, *Women's Labour Force Participation, Fertility Rates, and the Implications for Economic Development and Government Policy*, Institut de recherches politiques, Ottawa, février 1987.

Travailleurs en communication et en électricité du Canada, *Policy Document on Parental Rights*, Congrès du Conseil des travailleurs en communication, Ottawa, juin 1982.

Union des républiques socialistes soviétiques, *L'égalité des femmes en URSS*, mise en application en URSS des clauses de la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, Moscou, 1983.

_____, *Explanatory Memorandum to the reply of the Soviet Government to the United Nations Questionnaire in Connection with the Work Conference to Review the Achievements of the United Nations Decade for Women*, Vienne, octobre 1986.

Vidova, Milanka *La condition juridique de la femme en république de Bulgarie*, Sofia Presse, 1981.

Walker, Allan, (University of Sheffield), *Meeting the Needs of Canada's Elderly with Limited Health Resources: Some Observations Base on British Experience*, présentation au Colloquium on Health Care, mai 1986, Conseil économique du Canada, 1987.

Wistrand, Birgitta, *La femme suédoise en marche*, Stockholm, L'Institut suédois, 1981.